

The Influence of Work Life Balance and Work Load in the Work Environment on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction in the Retail Industry in Sidoarjo Regency

[Pengaruh Work Life Balance, Dan Work Load Di Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Industri Retail Di Kabupaten Sidoarjo]

(Hansya Maulana¹⁾, (Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance and workload on employee turnover intentions in the retail industry in Sidoarjo Regency, with job satisfaction as a mediating variable. The method used is quantitative, with questionnaires distributed to 148 retail employee respondents selected by random sampling. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (SmartPLS) method to test the direct and indirect effects between variables. The results of this study are expected to provide insight for company management in increasing job satisfaction and reducing turnover rates through effective management of work-life balance and workload..*

Keywords - work life balance, work load, job satisfaction, turnover intention, retail industry

Abstrak. *penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan di industri retail di Kabupaten Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 148 responden karyawan retail yang dipilih secara random sampling, analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover melalui pengelolaan keseimbangan kerja dan beban kerja secara efektif.*

Kata Kunci - work life balance, work load, kepuasan kerja, turnover intention, industri ritel.

I. PENDAHULUAN

Industri ritel di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, dengan rata-rata pertumbuhan mencapai 10,8% pada tahun 2015, di mana segmen minimarket mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 11% Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya permintaan konsumen dan perkembangan ritel modern yang semakin bervariasi, Industri ritel di Indonesia terus menunjukkan tren pertumbuhan yang mengesankan. Pertumbuhan ini didorong oleh peningkatan urbanisasi, perubahan gaya hidup masyarakat, serta adopsi teknologi digital dalam berbelanja. Selain itu, segmen ritel modern, termasuk minimarket dan supermarket, menjadi pendorong utama dengan kontribusi signifikan terhadap total penjualan ritel dengan semakin banyaknya inovasi dalam pengalaman berbelanja, industri ritel Indonesia diprediksi akan terus berkembang pesat di masa depan[1].

Pertumbuhan jumlah tempat perbelanjaan, minimarket, dan supermarket terutama di kabupaten sidoarjo menciptakan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan industri ritel seperti indomaret, alfamart, superindo dan hypermart. Dalam kondisi tersebut perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan loyal agar mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Namun salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam industri ritel adalah tingginya turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan[2].

Fenomena ini muncul di tengah persaingan yang semakin ketat antara perusahaan-perusahaan ritel besar seperti Indomaret, Alfamart, Superindo, dan Hypermart, yang menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, loyal, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan di sektor ini memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah kerja. Tingginya turnover intention ini menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya akibat proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya kelancaran operasional karena adanya kekosongan posisi atau adaptasi karyawan baru, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut menjadikan masalah turnover intention sebagai tantangan serius bagi manajemen sumber daya manusia di industri ritel, karena dapat

memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan[3].

Tingginya turnover intention di industri ritel ini sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai Work Life Balance. Karyawan ritel umumnya menghadapi jam kerja yang panjang, sistem shift yang tidak menentu, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga waktu untuk keluarga, istirahat, maupun pengembangan diri menjadi terbatas. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi, memicu stres, dan pada akhirnya meningkatkan niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih seimbang[4].

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memang memiliki peran penting dalam mengurangi keinginan untuk berpindah kerja, terutama di sektor industri retail. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kurangnya motivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi[5].

Selain Work Life Balance, ada faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover intention adalah Work Load atau beban kerja. Beban kerja yang tinggi, baik dari segi jumlah tugas maupun kompleksitas pekerjaan, dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, dengan tekanan yang berkelanjutan ini tidak hanya memengaruhi kesehatan karyawan, tetapi juga berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Kondisi ini muncul jika masalah terkait pekerjaan tidak diselesaikan oleh manajemen atau staf pendukung. Menurut studi, karyawan yang memiliki pekerjaan lebih produktif memiliki korelasi positif dengan intensi turnover yang lebih tinggi, sementara karyawan yang memiliki pekerjaan produktif memiliki tingkat motivasi dan etos kerja yang lebih tinggi[6].

Kepuasan kerja menjadi salah satu variabel mediasi penting yang menghubungkan Work Life Balance dan Work Load dengan turnover intention. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, keterikatan emosional terhadap perusahaan, dan kesediaan untuk tetap bertahan meskipun menghadapi beban kerja tinggi atau ketidakseimbangan Work Life Balance, dan sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dapat mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan[7]. Penelitian ini berhubungan antara Work Life Balance, Work Load, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention sangat relevan dilakukan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam industri retail terutama di kabupaten sidoarjo untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Fenomena gap pada penelitian ini adalah adanya ketidakseimbangan antara Work Life Balance dan Beban Kerja yang dialami karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi niat mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Jika Work Life Balance buruk dan Beban Kerja terlalu tinggi, maka kepuasan kerja menurun dan turnover intention meningkat, sehingga menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia di industri retail Kabupaten Sidoarjo[8].

Tabel 1. Jumlah karyawan perusahaan retail di sidoarjo tahun 2023-2024

Jenis industri retail di sidoarjo	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover %
Indomaret cabang sidoarjo kota	55	9	16.3 %
Alfamaret cabang sidoarjo kota	50	8	16.0 %
Hypermart cabang sidoarjo kota	57	7	12.2 %
Superindo cabang sidoarjo kota	60	8	13.3 %

Sumber : <https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/view/1044/7345>

<https://mppa.co.id/misc/AR/ASR2024.pdf>

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara Work Life Balance, Work Load, dan turnover intention, masih terdapat kekurangan dalam memahami interaksi antara Work life balance dan Work Load serta dampaknya terhadap kepuasan kerja di industri ritel Kabupaten Sidoarjo. Penelitian sebelumnya sering kali memisahkan variabel-variabel ini, padahal dalam praktiknya, keduanya saling mempengaruhi dan berkontribusi pada pengalaman kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara ketidakseimbangan work life balance dan work load dengan turnover intention di sektor ritel masih sangat terbatas. memahami peran kepuasan kerja dalam konteks ini sangat penting untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi interaksi kompleks antara faktor-faktor ini dalam konteks spesifik industri ritel di Sidoarjo, guna memberikan rekomendasi yang relevan bagi praktisi HRD[9].

Tingginya tingkat turnover intention di industri ritel Kabupaten Sidoarjo menjadi fenomena yang kompleks dan memerlukan perhatian serius. Berdasarkan riset dan analisis yang relevan, terdapat beberapa faktor kunci yang memengaruhi kepercayaan diri karyawan dalam bekerja di sektor ini. Pertama, skor Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) seorang pekerja dapat meningkatkan stres dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berujung pada penurunan produktivitas[10]. Hal ini berkaitan erat dengan sifat industri retail di Sidoarjo yang kompetitif dan serba cepat. Selain itu, beban kerja merupakan faktor yang signifikan. Beban kerja yang tidak seimbang menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, serta mengurangi komitmen karyawan terhadap perusahaan, apalagi dalam lingkungan yang menuntut pelayanan cepat dan target penjualan tinggi, selain itu kepuasan kerja memiliki peran yang sangat krusial sebagai variabel mediasi yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja dengan turnover intention[11]. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi niat berpindah kerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan ini sangat penting bagi praktik manajemen sumber daya manusia di industri ritel Sidoarjo. Strategi pengelolaan SDM sebaiknya difokuskan pada peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja agar dapat mempertahankan karyawan dan menekan tingkat turnover di sektor ritel yang tengah berkembang pesat ini[12]

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah work life balance (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y)
2. Apakah work load (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y)
3. Apakah work life balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
4. Apakah work load (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
5. Apakah kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y)
6. Apakah work life balance (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) dan kepuasan kerja (Z)
7. Apakah work load (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) dan kepuasan kerja (Z)

Pertanyaan Penelitian

Apakah work life balance, dan work load berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh work life balance dan work load terhadap turnover intention karyawan di industri retail di kabupaten sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kategori SDGs: Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja.

Manfaat Penelitian

1.Manfaat bagi Perusahaan Ritel

Penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen ritel di Kabupaten Sidoarjo mengenai pentingnya menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan mengelola beban kerja secara efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

2.Manfaat bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta bagaimana beban kerja yang wajar dapat membantu mereka mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan

3.Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan yang relevan bagi dosen dan mahasiswa dalam pembelajaran mata kuliah manajemen SDM, perilaku organisasi, serta sebagai acuan dalam penelitian serupa di masa depan.

II. LITERATURE REVIEW

Work Life Balance

Work-life balance adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, dengan work-life balance yang baik, karyawan dapat mengalokasikan waktu secara proporsional antara menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan meluangkan waktu berkualitas untuk keluarga serta kegiatan pribadi yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional[13].

Work life balance tidak hanya sekadar pembagian waktu, tetapi juga berkaitan dengan kepuasan individu terhadap perannya dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik akan merasa lebih puas dengan hidupnya karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekaligus[14]. Work life balance juga didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu terkait dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dimana keseimbangan tersebut melibatkan penyesuaian waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas terkait pekerjaan dan aktivitas pribadi, seperti waktu bersama keluarga, relaksasi, dan hobi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work-life balance adalah kondisi di mana karyawan mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, berdasarkan definisi tersebut, work-life balance dapat dijabarkan sebagai kondisi ideal di mana seorang karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. dengan adanya keseimbangan yang baik, karyawan akan merasakan kesejahteraan yang pada dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja[4]. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance seperti:

1. Faktor individu seperti :
 - a. Manajemen waktu : kemampuan individu dalam mengatur dan memprioritaskan aktivitas kerja serta kehidupan pribadi, manajemen waktu yang baik akan membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan hidup[15].
 - b. Kesehatan fisik dan mental : kondisi tubuh yang sehat serta kestabilan serta emosional sangat berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi[16].
2. Faktor sosial dan keluarga seperti :
 - a. tanggung jawab keluarga : Kewajiban dalam mengurus anak, pasangan, atau anggota keluarga lain sering kali menuntut perhatian lebih sehingga memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi[17].
 - b. Lingkungan sosial : dukungan dari lingkungan sekitar, termasuk teman, tetangga, dan komunitas, dapat membantu individu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas kehidupan di luar pekerjaan[18].

Work Load

Workload atau beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran atau posisi kerjanya, workload juga memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, karena melalui beban kerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal serta mengukur dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan[19]. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan workload yang berlebihan akan memicu terjadinya stres yang dapat menurunkan kinerja. Pengaruh beban kerja sangat krusial terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, penurunan kualitas kinerja, hingga risiko burnout atau kelelahan serius. Seorang karyawan dapat mengalami beban kerja yang berlebihan ketika tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja menuntut lebih dari kapasitas fisik maupun mental yang dimilikinya[20]. Faktor-faktor yang mempengaruhi work load yaitu

1. Struktur organisasi : struktur organisasi yang tidak efisien dapat mengakibatkan tugas yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan beban kerja bagi karyawan [21].
2. Waktu jam kerja yang sangat panjang : Jam kerja yang melebihi standar (overtime) akan membuat karyawan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko stres dan penurunan produktivitas. hal ini dapat menambah beban kerja baik secara fisik maupun mental karena tubuh dan pikiran tidak memiliki waktu istirahat yang cukup[22].
3. Target kerja yang sangat berlebihan : Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, seperti target penjualan, jumlah produksi dapat menimbulkan tekanan kerja yang besar. Jika target jauh melebihi kapasitas karyawan, hal ini akan menambah beban kerja psikologis, meningkatkan stres[23].

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan berpindah ke perusahaan lain maupun berhenti bekerja sama sekali. Istilah ini berbeda dengan turnover aktual karena lebih menekankan pada sikap atau keinginan yang dapat menjadi indikasi awal terjadinya pergantian karyawan[24]. Fenomena ini biasanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti kepuasan kerja, beban kerja, work life balance, dan lingkungan kerja. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya atau merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak cenderung memiliki niat lebih tinggi untuk keluar[25].

Selain faktor internal, faktor eksternal juga berperan dalam membentuk turnover intention, misalnya tersedianya peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, atau tren industri yang membuat karyawan mencari alternatif lain. Semakin tinggi daya tarik perusahaan pesaing, semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk mengembangkan niat meninggalkan organisasi [26]. Oleh karena itu, turnover intention sering dijadikan sinyal peringatan dini bagi perusahaan untuk mengambil langkah preventif dalam mempertahankan karyawan. Mengelola turnover intention sangat penting agar perusahaan tidak mengalami kerugian akibat hilangnya tenaga kerja potensial, biaya rekrutmen ulang, serta penurunan produktivitas [27]. Menurut Pradnyani & Dewi (2022) ada faktor-faktor penyebab turnover intention yaitu

1. Niat untuk mencari pekerjaan lain: Karyawan yang memiliki niat tinggi untuk mencari pekerjaan lain biasanya merasa tidak puas dengan kondisi kerja, lingkungan organisasi, atau peluang pengembangan karier di tempat kerjanya sekarang.
2. Memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini : Indikator ini menunjukkan pemikiran internal atau niat awal karyawan untuk berhenti bekerja dari organisasi tempatnya bekerja saat ini.
3. Membandingkan kondisi kerja dengan organisasi lain: Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan mulai menilai dan membandingkan aspek pekerjaan (seperti gaji, lingkungan, peluang karier) di tempat kerjanya dengan organisasi lain[28].

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif[29]. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai – nilai penting yang ada dipekerjaan. Indikator dalam kepuasan kerja, yaitu gaji, Promosi, keamanan kerja, dan Rekan Kerja[30]. Menurut Handoko (2016) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

1. Promosi : promosi adalah perpindahan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, disertai tanggung jawab dan gaji yang meningkat, yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Hubungan Yang Harmonis dengan rekan kerja : hubungan sosial yang baik meningkatkan kenyamanan kerja.
3. Upah Yang sesuai : Upah yang diterima karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tingkat kepuasan kerja karena berkaitan langsung dengan kebutuhan dasar hidup dan rasa keadilan
4. Prestasi kerja : hasil kerja yang baik memberikan rasa bangga dan mendapatkan penghargaan

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan *Turnover Intention*

menurut[30] hubungan antara work life balance dan turnover intention menunjukan bahwa keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Studi empiris menemukan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, yang berarti semakin baik work life balance yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik dan merasa lebih puas, tidak terbebani oleh pekerjaan, serta memiliki kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan memediasi hubungan antara Work Life Balance dan Turnover Intention untuk memperkuat pengaruh Work Life Balance dalam menekan niat keluar karyawan

dari perusahaan[5].

H1 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hubungan Antara Work Load dengan Turnover Intention

menurut[25] workload (beban kerja) yang tinggi dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta tekanan mental pada karyawan sehingga berdampak negatif terhadap kehidupan mereka. dalam jangka panjang, tingginya beban kerja dapat menimbulkan turnover intention yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai. hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan,

akibat dari beban kerja yang tinggi ini, muncul niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) semakin besar beban kerja yang dirasakan, maka semakin besar juga kemungkinan karyawan mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan mereka[31].hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak mampu lagi memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

H2 : *Work Load* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja

Menurut[28] work life balance merupakan kondisi yang memungkinkan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga mendukung kesejahteraan karyawan. Dalam konteks industri retail, Work Life Balance yang baik sangat penting karena karyawan dapat mengatur waktu dan energinya sehingga kebutuhan pribadi dan pekerjaan dapat terpenuhi secara seimbang[28].

hal ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja, di mana karyawan merasa lebih puas dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Studi empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan[29].

H3 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

Hubungan Antara Work Load Dengan Kepuasan Kerja

Menurut[31] hubungan antara beban kerja (workload) dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi biasanya meningkatkan stres kerja pada karyawan, stress kerja ini berperan sebagai perantara yang menghubungkan beban kerja dengan kepuasan kerja yang kemudian menurunkan kepuasan kerja karyawan, beban kerja ini berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja menurun.

Oleh karena itu, beban kerja yang tinggi secara tidak langsung menurunkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan stres kerja terlebih Dengan demikian, stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan[3].

H4 : *Work Load* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

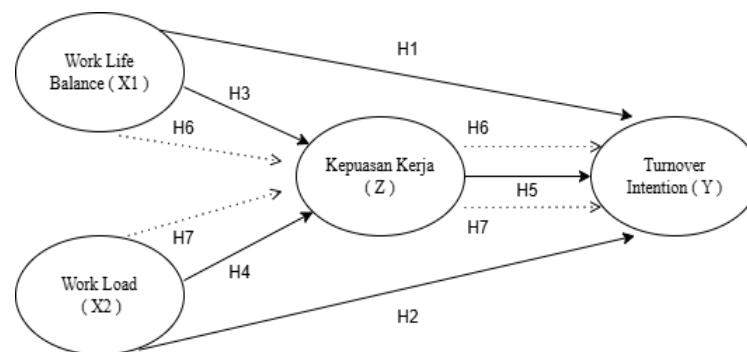
Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention

Menurut[32] kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan turnover intention. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan motivasi, munculnya rasa tidak nyaman dalam bekerja, serta meningkatnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan munculnya stres, rendahnya komitmen organisasi, dan meningkatnya persepsi ketidakcocokan antara karyawan dan lingkungan kerjanya. Kondisi ini kemudian mendorong karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja (turnover intention). Dengan demikian, kepuasan kerja yang rendah secara signifikan meningkatkan turnover intention karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika tingkat kepuasan kerja menurun, kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menekan munculnya niat berpindah dengan meningkatkan kenyamanan, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

H5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kerangka Konseptual



Gambar 1 :kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

H2 : Work Load berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention

H3 : Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Work Load berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

H6 : Work Life Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

H7 : Work Load berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Work Life Balance (X1)	Dimana kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan dalam keduanya.	Menurut Greenhaus dan Allen (2023) ada beberapa indikator dari work life balance yaitu : 1. Manajemen waktu 2. Kesehatan fisik & mental 3. Tanggung jawab keluarga 4. Dukungan lingkungan sosial
Work Load (X2)	Sejumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan kapasitas karyawan.	Menurut Robbins dan Judge (2019) ada beberapa indikator dari work load yaitu : 1. Struktur organisasi 2. Jam kerja yang panjang 3. Target kerja yang tinggi
Turnover Intention (Y)	Niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik pindah ke perusahaan lain atau berhenti bekerja.	Menurut Pradnyani & Dewi (2022) ada beberapa indikator dari turnover intention yaitu : 1. Niat untuk mencari pekerjaan lain 2. Memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini 3. Membandingkan kondisi kerja saat ini dengan organisasi lain

Kepuasan Kerja (Z)	Sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari perasaan puas, dan motivasi dalam bekerja.	Menurut Handoko (2016) ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu : 1. Promosi 2. Hubungan harmonis dengan rekan kerja 3. Upah 4. Prestasi kerja
--------------------	---	--

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengambilan data primer melalui perolehan data dari responden dengan penyebaran kuisioner. Tujuannya untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Work Load terhadap Turnover Intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dalam pengambilan penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai retail yang masih bekerja, studi ini dilakukan pada bisnis ritel yang berlokasi di wilayah Sidoarjo. lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu wilayah dengan industri ritel dengan pertumbuhan tercepat di Jawa Timur dan memiliki karakteristik work life balance, beban kerja, turnover intention, dan kepuasan kerja

Populasi penelitian seluruh karyawan yang bekerja di industri retail di Kabupaten Sidoarjo yang masih aktif bekerja sebanyak 222 pegawai yang diambil secara random sampling dengan menggunakan rumus slovin menjadi 148 responden karyawan yang mewakili berbagai perusahaan retail, dipilih dengan kriteria karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, seperti 1. sudah bekerja minimal 3 bulan, 2. aktif bekerja selama penelitian 3. dapat bersedia mengisi kuisioner[33]

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = margin of error atau tingkat toleransi kesalahan (biasanya diambil 0,05)

Maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{222}{1 + 222 \times (0,05)^2} = \frac{222}{1 + 0,5} = \frac{222}{1,5} = 148$$

Jadi dari hasil perhitungan tersebut jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 148 responden

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua jenis 1. data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber yaitu responden melalui penyebaran kuisioner atau melalui google form kepada responden. 2. data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber seperti jurnal, dan dokumentasi

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner (angket) yang disusun menggunakan skala likert dari 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju sampai, 5 = sangat setuju) metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS versi 3.0 yang bertujuan untuk menguji kelayakan data. Penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahap pengujian yaitu :

1. Model Pengukuran (*Outer Model*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator dengan menggunakan variabel atau konstruk. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *validity convergent* dan *validity discriminant*. Uji reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.
2. Model Struktural (*Inner Model*) merupakan model yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi. R-Square digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen dalam uji ini.

3. Teknik Pengujian Hipotesis, dalam pengujian hipotesis akan diuji menggunakan uji t dengan nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Uji dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05. Sedangkan jika nilai T-statistik < 1,96 dan nilai P-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 53% dan perempuan sebesar 47%. Total data terkumpul sebanyak 148 responden yang memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel 2 seperti berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	53%
	perempuan	47	47%
Usia	18-22	44	45%
	23-30	12	12%
	>30	43	43%
	>50	14	14%
Posisi Jabatan	Kasir	33	33%
	Pramuniaga	32	32%
	Supervisor	25	25%
	Akuntan	7	7%
	Produksi	2	2%
	Lain-lain	2	2%
Lama bekerja	1 Tahun	32	43%
	2 Tahun	35	57%
	3 Tahun	16	16%
	>3 Tahun	16	16%

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Tabel 2. Hasil Kuisioner

Variabel	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	N	S	SS

Work Life Balance	<i>Saya Mampu mengatur waktu antra pekerjaan beserta kehidupan pribadi dengan baik</i>	3%	3%	30,5%	48,3%	15,2%
	<i>Saya dapat memenuhi tanggung jawab keluarga tanpa mengganggu pekerjaan</i>	2%	3.2%	31,8%	41.1%	21.9%
	<i>Saya mendapat dukungan dari lingkungan sosial untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan sama kehidupan pribadi</i>	3,4%	2%	30,5%	47%	17.9%
	<i>Saya memiliki kondisi fisik serta mental yang stabil untuk menjalankan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi secara imbang</i>	3.1%	15.2%	30%	39,1%	12,6%
Work Load	<i>Saya sering bekerja melebihi jam normal sehingga waktu istirahat saya berkurang</i>	2.2%	6.6%	20.3%	58.9%	11.9%
	<i>Struktur organisasi yang kurang teratur dapat mengakibatkan tugas yang berlebihan</i>	2%	3.5%	35.1%	36.4%	23.2%
	<i>Target kerja yang diberikan perusahaan dapat terasa berat dapat menimbulkan tekanan</i>	1%	1.6%	32,5%	49.7%	15.2%
Trunover Intention	<i>Saya memiliki keinginan untuk mencari kerja ditempat lain</i>	0.7%	13.9%	43.7%	31.8%	9.9%
	<i>Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini</i>	2%	17.9%	40.4%	27.8%	11.9%
	<i>Saya sering membandingkan kondisi keja diperusahaan ini dengan perusahaan lain</i>	2%	4%	26.5%	57.6%	9.9%
Kepuasan Kerja	<i>Saya memiliki peluang yang tinggi untuk promosi di perusahaan lain</i>	4.6%	23.8%	32.5%	25.2%	13.9%
	<i>Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja</i>	1.4%	13.2%	45%	28.5%	11.9%
	<i>Upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan saya</i>	0,6%	9.3%	36.4%	37.1%	16.6%
	<i>Saya merasa bangga dengan pencapaian dari</i>	1.3%	13.2%	32.5%	31.1%	21.9%

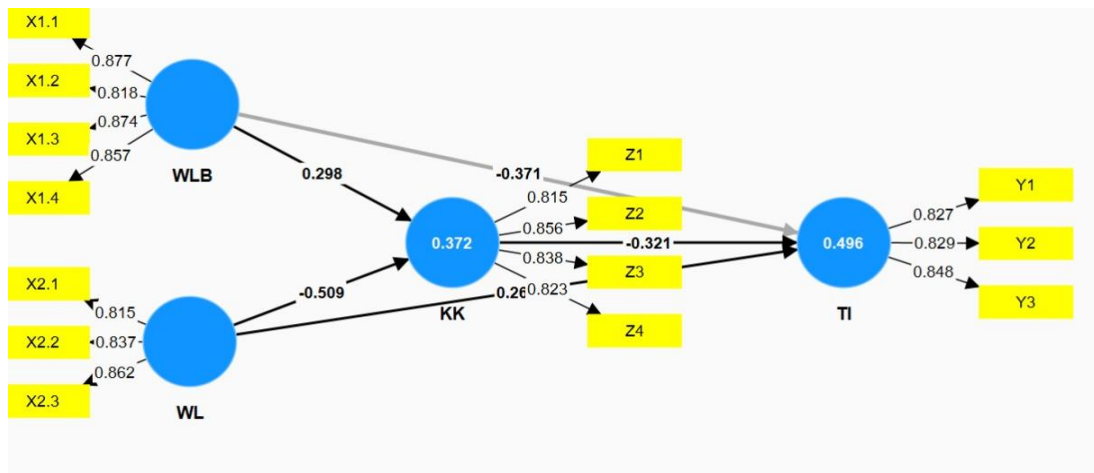
	hasil kerja saya di perusahaan					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Model Pengukuran (Outer Model)

(*Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha*)

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrumen, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60.



Gambar 2. Outer Loading

Tabel 3. Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	WLB 1	0.877	Valid	0,879	0,734	0,880	Reliabel
	WLB2	0.818	Valid				
	WLB 3	0.874	Valid				
	WLB 4	0.857	Valid				
Work Load (X2)	WL 1	0.815	Valid	0,789	0,702	0,794	Reliabel
	WL 2	0.837	Valid				
	WL 3	0.862	Valid				
Kepuasan Kerja (Z)	KK 1	0.815	Valid	0,853	0,694	0,859	Reliabel
	KK 2	0.856	Valid				
	KK3	0.838	Valid				
	KK 4	0.823	Valid				
Trunover Intention (Y)	TI 1	0.827	Valid	0,782	0,696	0,782	Reliabel
	TI 2	0.829	Valid				
	TI 3	0.848	Valid				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memperoleh nilai > 0,5 Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliable*. Dari tabel di atas juga menunjukkan

bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan atau discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Dalam pengujian *discriminant validity* ini, metode *forne-larcker criterion* dianggap baik jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya [34].

Tabel 3.2 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker's Criteria)

	KK	TI	WL	WLB	Kesimpulan
KK	0.833				Valid
TI	-0.587	0.835			Valid
WL	-0.532	0.463	0.838		Valid
WLB	0.338	-0.500	-0.077	0.857	Valid

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Uji Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan variabel Work Load 0.857, variabel Kepuasan Kinerja 0.833, variabel Turnover intention 0.835, variabel Work Life Balance 0.838. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada konstruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Model Struktural (Inner Model)

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (eksogen). Menurut Hair et al. [34] nilai R square 0,75 mencakup pada klasifikasi kuat, nilai R square 0,50 mencakup klasifikasi moderat serta mencakup klasifikasi lemah apabila nilai R square 0,25.

Tabel 4.1 Nilai R-Square

	R-square	Kesimpulan
Kepuasan Kinerja (Z)	0.876	Kuat
Turnover Intention (Y)	0.829	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square dalam variabel Kepuasan Kinerja yaitu 0,876 dan variabel Turnover Intention 0,889 yang termasuk dalam kategori kuat

F-Square dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, sedang apabila sejumlah 0,15, besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh [34].

Tabel 4.2 F-Square

	KK	TI
KK		0.129
WL	0.410	0.097
WLB	0.141	0.238

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square 0,35 adalah variabel WL terhadap KK, yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square 0.15 adalah Variabel WLB terhadap TI

Sedangkan yang memiliki pengaruh kecil dengan kriteria F square 0,02 adalah variabel WL terhadap TI, variable KK terhadap TI dan Variabel WLB terhadap TI

Estimate for Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Uji Estimasi Koefisien Jalur dilakukan menggunakan *bootstrapping* untuk menentukan korelasi antar variabel. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat jika variabel tersebut memiliki nilai p-value mendekati +1 dan lemah ketika nilainya mendekati -1. Akan ditemukan adanya pengaruh signifikan antar variabel, apabila nilai t-hitung besar daripada 1,96 (t tabel) maupun p-value lebih sedikit dibandingkan 0,05 [34].

Tabel 5.1 Path Coefficient

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
KK-TI	-0321	4.351	0.000	Diterima
WL-KK	-0.509	8.660	0.000	Diterima
WL-TI	0.263	3.584	0.137	Ditolak
WLB-KK	0.298	4.188	0.000	Diterima
WLB-TI	-0.371	6.155	0.000	Diterima

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Variabel Kepuasan kerja terhadap Trunover Intention diterima nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Trunover Intention

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Load terhadap Kepuasan kerja diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Load terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Load terhadap Trunover Intention ditolak dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya > 0,05 yang artinya tidak terdapat pengaruh Work Load terhadap Trunover Intention

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Work Life Balance terhadap Trunover Intention diterima dikarenakan nilai t-statistiknya >1,96 dan p-valuenya < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Trunover Intention

1. Variabel Kepuasan Kerja didapatkan nilai t-statistic : 4.351 > 1,96 dengan nilai p-value : 0,000 yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Trunover intention
2. Variabel Work Load didapatkan nilai t-statistic : 8.660 > 1,96 dan nilai p-value : 0.000 yang artinya Work Load berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Variabel Work Load didapatkan nilai t-statistic : 3.584 < 1,96 dengan nilai p-value : 0,137 yang artinya Work Load berpengaruh positif dan Tidak signifikan terhadap Trunover intention.
4. Variabel kualitas Work Life Balance didapatkan nilai t-statistic : 4.188 < 1,96 untuk nilai p-value : 0,000. yang artinya Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Variabel kualitas Work Life Balance didapatkan nilai t-statistic : 6.155 > 1,96 untuk nilai p-value : 0,000. yang artinya Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Trunover Intention

Uji Mediasi

Untuk penelitian ini untuk menentukan uji mediasi dilihat dari hasil Output SmartPLS dalam *Bootstrapping* komponen *Specific Indirect Effects*. Dalam analisis mediasi dimanfaatkan dalam menguji variabel mediasi menjadi penghubung antara variabel independen serta dependen.

Tabel 3.5 Uji Mediasi

Konstruk	Original Sample (o)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	Kesimpulan
WL-KK-TI	0.164	3.834	0.000	Memediasi
WLB-KK-TI	-0.096	3.168	0.002	Memediasi

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel dapat diketahui Pengaruh langsung Work Load > Kepuasan Kerja > turnover Intention adalah 0.189 (Positif) dengan p-value 0.010 signifikan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel Kepuasan Kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh Work Load terhadap Turnover Intention.

Berdasarkan tabel dapat diketahui Pengaruh tidak langsung Work Life Balance > Kepuasan Kerja > Turnover Intention adalah -0.096 (Negatif) dengan p-value 0.002 signifikan dalam taraf 5%. Hal tersebut membuktikan terkait variabel Kepuasan Kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention.

PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan[35]. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya baik dari aspek hubungan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, maka kecenderungan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain akan menurun. Fungsi kepuasan kerja sebagai faktor psikologis penting yang memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan[36].

Penelitian ini sejalan dengan Herzberg's Two-Factor Theory, yang menjelaskan bahwa faktor pemenuhan kebutuhan psikologis dan motivasional karyawan dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta meminimalisir keinginan berpindah. Ketika aspek-aspek pekerjaan mampu memenuhi ekspektasi karyawan, mereka akan merasakan kondisi emosional yang stabil dan positif[37]. Karyawan merasa bangga dengan pencapaian dari hasil kerja di perusahaan tetapi mereka sering membandingkan kondisi kerja di perusahaan ini dengan perusahaan lain kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya, kecenderungan untuk membandingkan kondisi kerja dengan perusahaan lain tetap muncul dan menjadi sinyal awal adanya turnover intention dari hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [38], [39] yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention. Namun bertolak belakang dengan penelitian [40] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Work Load berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan work load berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan[41]. Pengaruh negatif ini menggambarkan bahwa beban kerja yang berlebihan, baik dalam bentuk jumlah tugas yang melebihi kapasitas, tenggat waktu yang ketat, tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketegangan, stres, dan kelelahan sehingga berdampak langsung pada berkurangnya rasa puas terhadap pekerjaan.

Mereka sering bekerja melebihi jam normal sehingga waktu istirahat berkurang dengan ini dapat menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerja namun sebaliknya, beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan ekspektasi karyawan dapat membantu meningkatkan efektivitas dan pengalaman kerja yang lebih positif[42]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [43], [44] yang menyatakan work load berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian [45] bertolak belakang yang menyatakan work load berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work Load berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work load berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Yang mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan potensi munculnya niat seseorang untuk keluar, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan karyawan[46]. Karyawan merasa target kerja yang diberikan terasa berat dan menimbulkan tekanan, hal tersebut tidak secara langsung mendorong karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi belum tentu menjadi faktor utama penentu turnover intention. Dengan kata lain, tingkat beban kerja bukan merupakan prediktor utama yang menentukan apakah karyawan akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam perspektif Role Theory dan Job Demand- Resources Model[47].

Beban kerja termasuk dalam job demands yang dapat menimbulkan tekanan kerja. Namun, tidak semua karyawan menilai beban kerja secara negative. Karyawan mungkin merasa bahwa beban kerja tinggi merupakan bagian dari tanggung jawab yang wajar, terutama ada dukungan dari atasan, kompensasi yang layak, atau hubungan kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut dapat mereduksi dampak negative beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar[48]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [49],[50] yang menyatakan work load berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Namun, tidak sejalan dengan penelitian [51] yang menyatakan work load berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data mengatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya bahwa semakin baik Tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang dialami[52]. Mereka mampu mengatur waktu antara pekerjaan beserta kehidupan pribadi dengan baik dan Upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dari pekerjaan pengaruh tersebut menunjukkan hubungan antara kedua variabel terbukti secara statistic. Dengan demikian, work life balance dapat dianggap sebagai determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja[53].

Ketika karyawan memiliki fleksibilitas waktu, beban kerja yang proporsional, serta kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan sosial, mereka akan lebih dihargai dan didukung oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun peraturan yang berlaku di perusahaan[54]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [55], [56] yang mengatakan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian [57] yang mengatakan work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan[58]. Hubungan tersebut menegaskan bahwa work life balance merupakan faktor penting yang secara nyata berperan penting dalam menurunkan niat untuk berpindah kerja. Work life balance berkontribusi dalam meningkatkan kenyamanan, menurunkan stress kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan sehingga berdampak pada rendahnya turnover intention.

Dengan demikian upaya perusahaan untuk menyediakan fleksibilitas kerja, pembagian tugas yang wajar, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan menjadi strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan[59]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [60], [61] yang mengatakan work life balance berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan hasil penelitian [62] tidak sejalan yang mengatakan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan Work Load terhadap Turnover intention

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan work load terhadap turnover intention. Yang berarti bahwa beban kerja tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, melainkan pengaruh tersebut terjadi melalui Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan[63]. Dengan kata lain, work load lebih dahulu memengaruhi kepuasan kerja karyawan, selanjutnya menentukan tinggi atau rendahnya turnover intention.

Beban kerja yang tidak seimbang cenderung menurunkan kepuasan kerja karena meningkatnya tekanan kerja, kelelahan, serta ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Penurunan kepuasan kerja kemudian mendorong meningkatnya turnover intention. Sebaliknya, apabila beban kerja dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan, kepuasan kerja tetap terjaga sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah[64]. Kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis utama yang

menjelaskan hubungan antara work load dan turnover intention. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola dampak beban kerja terhadap niat resign karyawan.

Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memediasi hubungan work life balance terhadap turnover intention. Yang artinya bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung memengaruhi niat karyawan untuk resign, melainkan pengaruh tersebut terjadi melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan[65]. Work life balance berperan dalam membentuk kepuasan kerja terlebih dahulu selanjutnya menentukan tinggi atau rendahnya turnover intention.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena berkurangnya stress, kelelahan, serta konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja[66]. Peningkatan kepuasan kerja tersebut kemudian menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Begitu sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention[67]. Perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dan praktik yang mendukung work life balance, sekaligus meningkatkan faktor apa saja yang membentuk kepuasan kerja, tujuannya untuk menurunkan Tingkat turnover intention karyawan secara berkelanjutan

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. *Work load* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan menurunkan kepuasan kerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkannya.

Selain itu, *work load* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara *work load* dan *work life balance* terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap niat keluar karyawan terjadi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menerapkan kebijakan *work life balance* guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua atas doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih ini juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada calon istri saya Nur Laila Dwi Cahyani serta seluruh keluarga atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi yang berguna bagi para pembaca

DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Martinus, "PENDAHULUAN Retail di Indonesia," no. 9, pp. 1309–1321, 2011.
- [2] R. Kusumaningrum, "STRATEGI RETENSI KARYAWAN DALAM PENURUNAN ANGKA TURNOVER Doedyk Setiawan , Abstrak," vol. 2, pp. 5–8, 2018.
- [3] D. Arisanti and Kusumayadi Firmansyah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pln Tarakan," *J. Ris. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 01–10, 2023.
- [4] S. A. Rukmana and A. Winarno, "Peran Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perempuan di Industri Ritel," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 8, pp. 6024–6029, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i8.2038.
- [5] O. P. B. Putra, Y. R. Sudibyo, H. L. Safira, C. H. Pangaribuan, and D. Hidayat, "Burnout and turnover intention: The moderating impacts of perceived organizational support and leader-member exchange (Evidence from Indonesian retail industry)," *AIP Conf. Proc.*, vol. 2594, no. April, 2023, doi: 10.1063/5.0112934.
- [6] A. K. Al Murthado, "Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening [Analysis of the Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable]," 2024, [Online]. Available: https://repofeb.undip.ac.id/15492/6/16_S_Fulltext_PDF_Bookmarks_-_12010120140240.pdf
- [7] C. Charwin and Agustinus Setyawan2, "Peran Kepuasan Kerja dalam Relasi Work-Life Balance dan Turnover Intention," *Stud. Akuntansi, Keuangan, dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 269–283, 2025, doi: 10.35912/sakman.v5i1.4446.
- [8] N. A. Choiri, "PENGARUH BEBAN KERJA,DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING," no. Table 10, pp. 4–6, 2024.
- [9] M. Rifadha, A. Prasetyo, and N. Sari, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 5(1), no. 3, pp. 45–54, 2017.
- [10] C. Novel and N. K. Marchyta, "Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu," *Agora*, vol. 9, no. 2, pp. 1–11, 2021.
- [11] I. Retmawanto, E. Suherman, and D. E. Hidayaty, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2, pp. 2681–2696, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i2.5350.
- [12] A. Isfania and E. Iryanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono Sidoarjo," *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 5, pp. 2208–2216, 2024, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [13] S. Handoko, W. Tumbur, M. L. Tobing, and R. Setyawan, "Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z," *J. Manaj. Sos. Ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 279–288, 2024, [Online]. Available: <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika>
- [14] M. Zaky, "Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan," *Brand. J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, pp. 72–86, 2022, [Online]. Available: <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>
- [15] Y. M. Marbut, "Manajemen Waktu : Strategi Efektif untuk Produktivitas dan Keseimbangan Hidup," no. October, 2024, doi: 10.13140/RG.2.2.24518.48969.
- [16] N. Dayanti and Suhermin, "Pengaruh Burnout, Stres Kerja, dan Mental Health terhadap Work-Life Balance," pp. 1–19, 2025.
- [17] K. Natanael, M. C. I. Kalis, I. Daud, T. Rosnani, and Y. Fahrana, "Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress," *Enrich. J. Manag.*, vol. 13, no. 5, pp. 3112–3122, 2023.
- [18] T. E. Rahmayati, "Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja," *Juripol*, vol. 4, no. 2, pp. 129–141, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i2.11098.
- [19] M. R. Hafizi, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya," *At-tijarah J. Ilmu Manaj. dan Bisnis Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 119–131, 2020, doi: 10.24952/tijarah.v6i1.2060.
- [20] S. N. Rohman, D. Ambarwati, and L. Saptaria, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk," *Pop. J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 4, pp. 22–38, 2023, doi: 10.58192/populer.v2i4.1350.
- [21] Safitri, "Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Waktu dan Kelelahan Emosional Terhadap Work Life Balance pada Wanita Karir (Survey Di Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur)," *Bab li Kaji. Pustaka 2.1*, pp. 6–25, 2020.
- [22] eni mahawati, *analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. 2021. doi: 10.4324/9781315233215-10.
- [23] A. D. Yuliyanto, "Unikom_Arif Dwi Yuliyanto_13_Bab li," pp. 15–52, 2022, [Online]. Available: https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7931/8/UNIKOM_ARIF_DWI_YULIYANTO_13_BAB_II.pdf
- [24] A. D. Mustika, H. T. Hinggo, and H. Zaki, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z," *RIGGS J. Arif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 4622–4631, 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i2.1287.
- [25] D. F. Andari, N. Emilisa, and T. Puspa, "Pengaruh Faktor Internal Terhadap Turnover Intention Pada," vol. 22, no. 2, pp. 139–152, 2024.
- [26] O. H. Susilo and M. Amir, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turnover Di PT X Boyolali," 2019.
- [27] C. Y. Surbakti, H. W. Tj, and S. Wahyoedi, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover yang dimediasi oleh Kepemimpinan pada PT Aniwa Jakarta," *MES Manag. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 685–693, 2025.
- [28] S. Ridho Anugrah, R. Ramadhan, M. Christiana Iman Kalis, and E. Mayasari, "Pengaruh Beban Kerja (Anugrah, dkk.) | 289-297 Ilmiah Multidisiplin Volume," vol. 3, no. 5, pp. 289–297, 2025, [Online]. Available: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15612069>
- [29] A. A. Saputra, "The Effect of Compensation, Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2021.
- [30] rizal nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Japan Weld. Soc.*, vol. 91, no. 5, pp. 328–341, 2022, doi: 10.2207/jjws.91.328.
- [31] M. Ridho Amirsyah Putra and H. Halin, "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkas Sawit Sejati," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 04, no. 01, pp. 332–341, 2022.
- [32] E. Tnay, A. Ekhsan, A. Othman, H. C. Siong, S. Lim, and O. Lim, "The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 97, pp. 201–208, 2013, doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.223.
- [33] P. G. Subhaktiyasa, "Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif," *J. Ilm. Profesi Pendidik.*, vol. 9, no. 4, pp. 2721–2731, 2024.
- [34] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [35] I. G. Bagus and H. Satrya, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) m,” vol. 8, no. 6, pp. 3700–3729, 2020.
- [36] S. B. Raharjo, U. Masahere, and W. Widodo, “Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur,” vol. 4, no. 1, pp. 143–156.
- [37] Y. A. Sinuhaji, “Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel : Pendekatan Psikologi Industri Application of Job Satisfaction Theory in Improving Employee Performance in Retail Companies : An Industrial Psychology Approach,” vol. 8, no. 5, pp. 2454–2469, 2025, doi: 10.56338/jks.v8i5.7436.
- [38] A. Mardiansah, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru,” vol. 14, no. 2, pp. 58–63, 2021.
- [39] C. Mangumbahang, R. Taroreh, and I. Palendeng, “PENGARUH KEPUASAN KERJA , STRES KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT . PELANGI SULUT THE INFLUENCES OF JOB SATISFACTION , JOB STRESS , AND JOB ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION AT PT . PELANGI SULUT C . Mangumbahang ., R . Taroreh ., I . Palendeng,” vol. 11, no. 3, pp. 1510–1519, 2023.
- [40] D. Susanto, S. Putra, and K. F. Ferine, “The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT . Petronesia Benimel (HKI Group),” vol. 2, no. 5, pp. 1213–1226, 2023.
- [41] E. Siboro, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS),” vol. 5, no. 1, pp. 279–292, 2022.
- [42] R. Hartono, M. Rusydi, and U. M. Makassar, “Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara,” vol. 6, no. 4, pp. 1–14, 2025.
- [43] R. Yuridha, “Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan,” vol. 1, no. 9, pp. 1781–1792, 2022.
- [44] W. Hasyim, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia,” vol. 01, no. 02, pp. 185–192, 2020.
- [45] M. Jasmin and N. W. Asbara, “TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO,” 2022.
- [46] N. Kusumawati, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA BERLEBIH TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. MANDIRI AGUNG ABADI,” 2025.
- [47]; R. R. Abadiyah3, “KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . NARMADA AWET MUDA JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” vol. 9, no. 2, pp. 1341–1362, 2025.
- [48] M. M. Idris and S. Suhaeb, “Dilema Multitasking dan Kinerja : Mengungkap Pengaruh Konflik,” pp. 53–63, 2025.
- [49] I. Hutagalung and T. Risal, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi , dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT . Agri Tanimas Selaras bahkan beberapa Perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang turnover karyawan pada PT . Agri Tanim,” 2025.
- [50] A. Y. Akbar Wibowo, Margono Setiawan, “INTENTION WITH WORK STRESS AS MEDIATION AND SOCIAL SUPPORT AS MODERATED VARIABLES,” vol. 19, no. 2, 2021.
- [51] S. Mikha *et al.*, “Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk . III Manado Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Bhayangkara Tk . III Manado Hospital,” vol. 07, no. 04, pp. 2–11, 2023.
- [52] D. J. Pitoyo, W. Prabawati, and P. Handayani, “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” vol. 9, no. 2, 2022, doi: 10.21107/jymb.v9i2.17794.
- [53] R. Abadiyah and D. Purwanto, “Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan,” vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016.
- [54] C. Salliyuana, M. R. Hidayat, and K. Kunci, “Employee Engagement , Beban Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Tapaktuan) A . Employee Engagement dalam Positive Organizational Behavior,” vol. 10, no. 1, pp. 159–172, 2024, doi: 10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487.
- [55] R. H. Runtu *et al.*, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado,” vol. 3, no. 4, 2022.
- [56] N. A. Atthohiri, “Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening,” vol. 9, no. 2017, pp. 1092–1100, 2021.
- [57] S. Futri and K. Kustini, “The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Turnover Intention Through Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Surabaya,” vol. 03, no. 05, pp. 946–956.
- [58] A. Y. D. P. R. Romansyah Sahabuddin and Program, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Romansyah,” vol. 01, no. 05, 2025.
- [59] H. Jeninu, P. S. Manajemen, F. Ekonomi, and U. W. Malang, “Analisis Stres Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bestprofit Futures Malang) Job Stress Analysis in Mediating Workload and Work Life Balance on Turnover Intention (Study on Employees of PT . Bestprofit Futures Malang),” no. April, pp. 6096–6108, 2025.
- [60] E. S. Pebriana Barage, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA),” vol. 3, no. 1, pp. 81–96, 2022.
- [61] P. S. Helena Sihotang, “PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA GENERASI Z DI KOTA MEDAN : JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Oleh : Helena Sihotang ; Pandapotan Sitompul PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN WORK LIFE BALANCE TERHAD,” vol. 24, no. September, pp. 271–284, 2024.
- [62] R. S. Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, “Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya,” vol. 7, no. 3, 2022.
- [63] P. R. Sundari and L. Meria, “Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention,” 2019.
- [64] N. L. P. E. Y. P. Ni Nyoman Egarini, “Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada,” vol. 1, no. 3, 2022, doi: 10.59818/kontan.v1i3.236.
- [65] R. R. B. Bayu Bisma Dewantara, “KARYAWAN GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KREATIF JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi),” vol. 9, no. 2, pp. 1912–1929, 2025.
- [66] R. E. R. Sari, R. S. Dewi, and S. P. Hadi, “Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplor Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan,” *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 13, no. 2, p. 515, 2024, doi: 10.35906/equili.v13i2.2071.

- [67] K. Millatana, Z. Z. Nabilah, S. Azizah, and D. Rizana, "SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN," vol. 1, no. 1, pp. 16–30, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.