



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 Abadiyah^{2*}, Sumartik³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

* E-mail Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 17-12-2025

Revision: 25-12-2025

Published: 02-01-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1311

A B S T R A K

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.*

A B S T R A C T

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.

Keyword: *Work Life Balance, Work Load, job satisfaction, Turnover Intention, retail industry*

Acknowledgment

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

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 (Martinus, 2011).

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 (Kusumaningrum, 2018).

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 (Arisanti & Kusumayadi Firmansyah, 2023).

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 (Rukmana & Winarno, 2023).

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memang memiliki peran penting dalam mengurangi keinginan untuk berpindah kerja, terutama di sektor industri retail. Tidakseimbangan 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 (Putra et al., 2023).

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 (Murthado, 2024).

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 ke tidak seimbangan *Work Life Balance*, dan Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dapat mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Charwin & Agustinus Setyawan², 2025) 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 ke tidak seimbangan 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 (Choiri, 2024).

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

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

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

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 (Rifadha et al., 2017)

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 (Novel & Marchyta, 2021). 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* (Retmawanto et al., 2023). 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 (Isfania & Iryanti, 2024)

METODE PENELITIAN

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 (Subhaktiyasa, 2024)

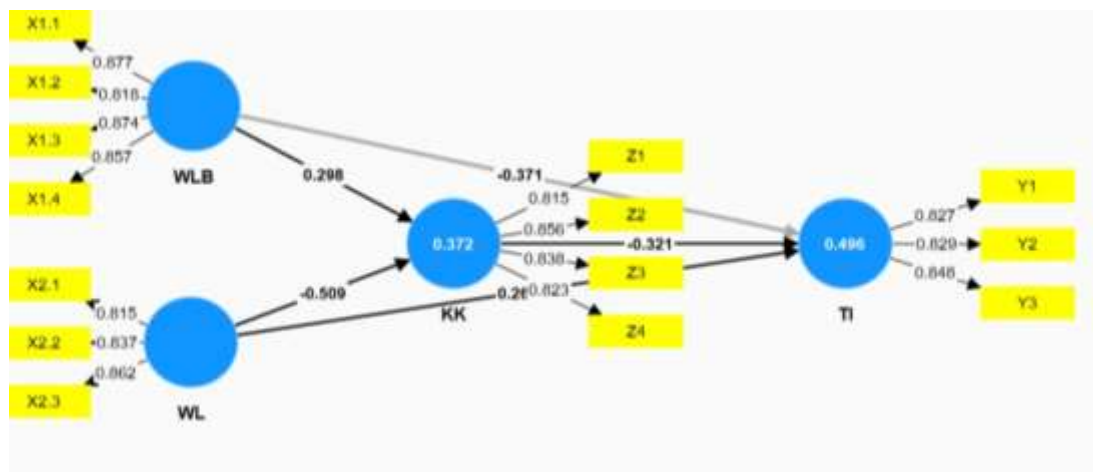
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner (angket) dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS versi 3.0 yang bertujuan untuk menguji kelayakan data.

HASIL

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 instrument, 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 1. *Outer Loading*

Sumber ; Hasil olah data SEMPLS

Tabel 2. Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
<i>Work Life Balance</i> (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				
<i>Work Load</i> (X2)	WL 1	0.815	Valid	0,879	0,734	0,880	Reliabel
	WL 2	0.837	Valid				

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Kepuasan Kerja (Z)	WL 3	0.862	Valid	0,789	0,702	0,794	Reliabel
	KK 1	0.815	Valid				
	KK 2	0.856	Valid				
	KK3	0.838	Valid	0,853	0,694	0,859	Reliabel
	KK 4	0.823	Valid				
Trunover Intention (Y)	TI 1	0.827	Valid				
	TI 2	0.829	Valid				
				0,782	0,696	0,782	Reliabel
	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 *reliabel*. 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 *fornell-larcker criterion* dianggap baik jika akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya (Hair et al., 2019).

Tabel 3 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker's Criteria)

	KK	TI	WL	WLB	Kesimpulan
KK	0.833				Valid
TI	- 0.587	0.835			Valid
WL	- 0532	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. (Hair et al., 2019) 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. 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 (Hair et al., 2019).

Tabel 5 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

2391

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 (Hair et al., 2019).

Tabel 6 Path Coefficient

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	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 7 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 > trunover 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 Trunover 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 (Bagus & Satrya, 2020). 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 (Raharjo et al., n.d.).

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 (Sinuhaji, 2025). 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 terdahulu yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Mardiansah, 2021), (Mangumbahang et al., 2023). Namun bertolak belakang dengan penelitian (Susanto et al., 2023) 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

fikan terhadap kepuasan kerja. artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Siboro, 2022). 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, strs, 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 (Hartono et al., 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *Work Load* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Yuridha, 2022), (Hasyim, 2020). Sedangkan penelitian (Jasmin & Asbara, 2022) 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 (Kusumawati, 2025). 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 (; Rifdah Abadiyah3, 2025).

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 hubunganb kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut dapat mereduksi dampak negative beban kerja terhadap keinginan karyawan

untuk keluar (Idris & Suhaeb, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *Work Load* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Yuridha, 2022), (Hasyim, 2020). Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan *Work Load* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Mikha et al., 2023).

***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 (Pitoyo et al., 2022). 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 (Abadiyah & Purwanto, 2016).

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 (Sallyuana et al., 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Runtu et al., 2022), (Atthohiri, 2021). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Futri & Kustini, n.d.).

Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* berpengaruh negatif 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 (Romansyah Sahabuddin & Program, 2025). 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

2396

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 (Jeninu et al., 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intention* (Pebriana Barage, 2022), (Helena Sihotang, 2024). Sedangkan hasil penelitian tidak sejalan yang mengatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Muhadi, Emily Indahyati, Dyan Angesti, 2022).

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 (Sundari & Meria, 2019). 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 (Ni Nyoman Egarini, 2022). 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 (Bayu Bisma Dewantara, 2025). *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 (Sari et al., 2024). 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* (Millatana et al., 2025). 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

SIMPULAN

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 negatif 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

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya Abstrak Pendahuluan*. 2 (1), 49–66.

2398



- Akbar Wibowo, Margono Setiawan, A. Y. (2021). *Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables*. 19 (2).
- Arisanti, D., & Kusumayadi Firmansyah. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pln Tarakan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3 (2), 01–10.
- Atthohiri, N. A. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening*. 9 (2017), 1092–1100.
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya Persaingan Bisnis Dewasa Ini Menyebabkan Banyak Perusahaan Sadar Akan Pentingnya Sumber Daya Manusia (Sdm)* M. 8 (6), 3700–3729.
- Bayu Bisma Dewantara, R. R. B. (2025). *Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Kreatif Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*. 9 (2), 1912–1929.
- Charwin, C., & Agustinus Setyawan2. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Relasi Work-Life Balance Dan Turnover Intention. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5 (1), 269–283. <https://doi.org/10.35912/Sakman.V5i1.4446>
- Choiri, N. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja,Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening*. Table 10, 4–6.
- Futri, S., & Kustini, K. (N.D.). *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*. 03 (05), 946–956.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31 (1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hartono, R., Rusydi, M., & Makassar, U. M. (2025). *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara*. 6 (4), 1–14.
- Hasyim, W. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Yaskawa Electric Indonesia*. 01 (02), 185–192.
- Helena Sihotang, P. S. (2024). *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*. 24 (September), 271–284.
- Hutagalung, I., & Risal, T. (2025). *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*.
- Idris, M. M., & Suhaeb, S. (2025). *Dilema Multitasking Dan Kinerja : Mengungkap Pengaruh Konflik*. 53–63.
- Isfania, A., & Iryanti, E. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap*

- Turnover Intention Pada Perawat Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono Sidoarjo. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5 (5), 2208–2216.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). *Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo*.
- Jeninu, H., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Malang, U. W. (2025). *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). April*, 6096–6108.
- Kusumaningrum, R. (2018). *Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover Doedyk Setiyawan , Abstrak*. 2, 5–8.
- Kusumawati, N. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Berlebih Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Mandiri Agung Abadi*.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palendeng, I. (2023). *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*. 11 (3), 1510–1519.
- Mardiansah, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru*. 14 (2), 58–63.
- Martinus, H. (2011). *Pendahuluan Retail Di Indonesia*. 9, 1309–1321.
- Mikha, S., Goni, C., Dotulong, L. O. H., Tumewu, F. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sam, U., Kampus, J., & Bahu, U. (2023). *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*. 07 (04), 2–11.
- Millatana, K., Nabilah, Z. Z., Azizah, S., & Rizana, D. (2025). *Systematic Literature Review : Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan*. 1 (1), 16–30.
- Muhadi , Emilya Indahyati , Dyan Angesti, R. S. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Rsi Surabaya*. 7 (3).
- Murthado, A. K. Al. (2024). *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]*.
- Ni Nyoman Egarini, N. L. P. E. Y. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada*. 1 (3). <https://doi.org/10.59818/Kontan.V1i3.236>
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja*

- Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9 (2), 1–11.
- Pebriana Barage, E. S. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)*. 3 (1), 81–96.
- Pitoyo, D. J., Prabawati, W., & Handayani, P. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 9 (2). <https://doi.org/10.21107/Jsmb.V9i2.17794>
- Putra, O. P. B., Sudibyo, Y. R., Safira, H. L., Pangaribuan, C. H., & Hidayat, D. (2023). *Burnout And Turnover Intention: The Moderating Impacts Of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange (Evidence From Indonesian Retail Industry)*. *Aip Conference Proceedings*, 2594 (April). <https://doi.org/10.1063/5.0112934>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (N.D.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan : Studi Tinjauan Literatur*. 4 (1), 143–156.
- Retmawanto, I., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Karyawan Pt Central Motor Wheel Indonesia*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6 (2), 2681–2696. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i>
- Rifadha, M., Prasetyo, A., & Sari, N. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5 (1) (3), 45–54.
- Romansyah Sahabuddin, A. Y. D. P. R., & Program. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Romansyah*. 01 (05).
- Rukmana, S. A., & Winarno, A. (2023). *Peran Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perempuan Di Industri Ritel*. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6 (8), 6024–6029. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i8.2038>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., Asaloei, S., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., Dan, S., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Cabang Utama Manado*. 3 (4).
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., & Kunci, K. (2024). *Employee Engagement , Beban Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Tapaktuan) A . Employee Engagement Dalam Positive Organizational Behavior*. 10 (1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/Alwatzikhoebillah.V10i1.2487>
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). *Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplor Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan*. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 13 (2), 515. <https://doi.org/10.35906/Equili.V13i2.2071>
- Siboro, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)*. 5 (1), 279–292.



- Sinuhaji, Y. A. (2025). *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*. 8 (5), 2454–2469.
<https://doi.org/10.56338/Jks.V8i5.7436>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9 (4), 2721–2731.
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.
- Susanto, D., Putra, S., & Ferine, K. F. (2023). *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)*. 2 (5), 1213–1226.
- Yuridha, R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 1 (9), 1781–1792.