

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Dwi Astuti*, Citra Anita Tika Putri

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan mediasi kepuasan kerja. Work-life balance menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja yang kompetitif saat ini, di mana karyawan cenderung mengalami tekanan dan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan di perusahaan yang berlokasi di Kawasan industri Cikarang. Sample berjumlah 68. Responden diminta untuk menilai tingkat work-life balance, kepuasan kerja, dan tingkat turnover intention mereka. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik menggunakan software smart PLS untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh work-life balance terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih baik dalam menciptakan work-life balance yang seimbang untuk karyawan mereka, serta mengurangi tingkat turnover intention. Penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara work-life balance, kepuasan kerja, dan turnover intention. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan panduan bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan melalui upaya menciptakan work-life balance yang baik.

Kata Kunci: *worklife balance; kepuasan kerja; turnover intention*

Abstract

The study aims to analyze the impact of work-life balance on turnover intention by considering job satisfaction mediation. Work-life balance is becoming increasingly important in today's competitive work environment, where employees tend to experience stress and conflict between work and personal life demands. The research method used is a survey using a questionnaire distributed to employees in a company located in the Cikarang industry area. Sample is 68. Respondents were asked to assess their work-life balance, job satisfaction, and turnover intention. The data collected will be analyzed using statistical methods using smart PLS software to test the relationship between the variables involved. The results of this study are expected to provide a better understanding of the impact of work-life balance on turnover intentions. The findings of this study are expected to contribute to organizations in developing better policies and practices in creating a balanced work-life balance for their employees, as well as reducing turnover

intentions. This research seeks to explore and understand the relationship between work-life balance, job satisfaction, and turnover intention. It is hoped that this research can provide guidance for organizations to increase employee satisfaction and reduce their intention to leave work through efforts to create a good work-life balance.

Keywords: *worklife balance; job satisfaction; turnover intention*

Copyright (c) 2023 Dwi Astuti

✉ Corresponding author :

Email Address : dwiastuti@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Work-life balance merupakan isu yang semakin menjadi perhatian di tempat kerja modern. Perubahan dinamis dalam dunia kerja, kemajuan teknologi, dan tuntutan yang semakin tinggi dalam mencapai kesuksesan profesional sering kali mengakibatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam kehidupan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi niat seseorang untuk tetap bertahan dalam pekerjaan. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tugas dan komitmen keluarga mereka serta tanggung jawab di luar pekerjaan mereka yang lainnya (Purwatiningsih & Sawitri, 2021).

Turnover intention memiliki dampak negatif pada organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat menyebabkan biaya yang tinggi dalam merekrut dan melatih karyawan baru, serta mengganggu kontinuitas operasional. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dan bagaimana hal ini dapat diatasi. Dimana karyawan tersebut masih tetap bekerja, namun dirinya sudah tidak lagi memiliki motivasi kerja, kurang fokus dalam melakukan pekerjaan, hatinya sudah tidak di perusahaan dan dirinya hanya tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain, dan ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Suyono et al., 2020). *Turnover intention* di masa yang akan datang di sebuah perusahaan dapat diramal dengan melihat dari tingkat tinggi rendahnya *turnover* di sebuah perusahaan (Putra & Mujiati, 2019).

Salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi turnover intention adalah work-life balance. Karyawan yang tidak mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa tidak puas dan terbebani secara emosional dan fisik. Ketidakseimbangan ini dapat mengurangi kualitas hidup dan mengganggu hubungan dengan keluarga dan teman-teman. Akibatnya, mereka mungkin merasa terpaksa untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan keseimbangan yang lebih baik.

Namun, hubungan antara work-life balance dan turnover intention tidak begitu sederhana. Ada faktor lain yang dapat memediasi hubungan ini, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi positif atau negatif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih terikat dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

Work-life balance adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan serba cepat, tekanan dan tuntutan pekerjaan sering kali

meningkat, sehingga mengakibatkan konflik antara waktu dan energi yang diperlukan untuk pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas lainnya. Fenomena ini berdampak pada tingkat turnover intention atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pentingnya work-life balance semakin diperhatikan karena berbagai alasan. Pertama, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berkepanjangan. Karyawan yang merasa terbebani secara emosional dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan cenderung merasa tidak puas dan kehilangan motivasi dalam bekerja.

Work-life balance yang buruk dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan kehidupan keluarga. Ketika sebagian besar waktu dan energi dihabiskan untuk pekerjaan, hubungan dengan pasangan, anak, dan keluarga lainnya dapat terabaikan. Hal ini dapat mengakibatkan konflik dalam hubungan, perasaan bersalah, dan ketidakpuasan dalam kehidupan pribadi. Kurangnya work-life balance juga dapat menghalangi partisipasi dalam aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi kesehatan fisik dan mental seseorang. Kurangnya waktu luang dan kebebasan untuk mengejar minat dan hobi pribadi dapat mengurangi kualitas hidup dan kepuasan secara keseluruhan.

Semua faktor ini dapat berkontribusi pada turnover intention, yaitu niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari alternatif yang lebih memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Ketika work-life balance terganggu, karyawan cenderung mencari peluang lain yang dapat memberikan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Salah satu bentuk usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kesejahteraan karyawan adalah dengan memperhatikan *work-life balance* (Purwatiningsih & Sawitri, 2021), dengan bentuk program *work-life balance* yang sudah diterapkan di perusahaan diantaranya, Kebijakan Family-Friendly, Jam Kerja yang Fleksibel, Program Insentif, Program Kesehatan, dan Program *Work-life balance* (Wong et al., 2020).

Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan manajer untuk memahami pentingnya work-life balance dan dampaknya terhadap turnover intention. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan mengurangi tingkat turnover. Upaya untuk meningkatkan work-life balance melalui kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan budaya kerja yang seimbang akan menjadi investasi yang berharga bagi produktivitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Kepuasan kerja dapat mengurangi pengaruh negatif work-life balance terhadap turnover intention. Jika demikian, maka organisasi dapat memfokuskan upaya pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat turnover. Dalam hal ini, penelitian yang menggali pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja akan memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan manajer di berbagai organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam pekerjaan, organisasi dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih baik untuk menciptakan work-life balance yang seimbang dan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Lalu, untuk menekan tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan melihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* (Afnisya'id & Aulia, 2021). Salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rijasawitri & Suana, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimana apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* rendah. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif sebagai bentuk dari hasil evaluasi atas output yang dihasilkan dengan output yang diharapkan (Busro, 2018).

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mempertimbangkan mediasi kepuasan kerja pada kawasan industri Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari karyawan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di kawasan industri Cikarang dengan jumlah 68. Pada tahap pengumpulan data, digunakan kuesioner terstruktur yang mencakup skala pengukuran untuk variabel work-life balance, kepuasan kerja, dan turnover intention. Kuesioner ini disebarikan kepada responden dalam sampel yang telah ditentukan, baik melalui wawancara langsung maupun secara online. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan variabel penelitian. Selanjutnya, analisis path coefficient dilakukan untuk menguji pengaruh langsung work-life balance terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Selain itu, dilakukan analisis mediasi untuk mempertimbangkan peran kepuasan kerja dalam hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Analisis mediasi ini menggunakan metode analisis bootstrap, yang memungkinkan pengecekan signifikansi mediasi dengan software Smart PLS. Hasil dari analisis data akan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pengaruh work-life balance terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Implikasi praktis dari penelitian ini akan diberikan kepada perusahaan-perusahaan di kawasan industri Cikarang untuk meningkatkan work-life balance, kepuasan kerja, dan mengurangi turnover intention.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji R Square

Tabel 1. Uji R Square

R Square	
KK	0,739
TI	0,763

Sumber: PLS (2023)

Uji Path Coefficient

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KK -> TI	0,477	0,482	0,133	3,579	0,000
WB -> KK	0,860	0,852	0,056	15,272	0,000

WB -> TI	0,429	0,429	0,132	3,239	0,001
----------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: PLS (2023)

Uji Spesific Indirect effect

Tabel 3. Hasil Uji Spesific indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WB -> KK -> TI	0,410	0,412	0,122	3,346	0,001

Sumber: PLS (2023)

Pembahasan

Hubungan work life balance terhadap turnover intention

Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat mengurangi tingkat turnover intention, sementara work-life balance yang buruk dapat meningkatkan kemungkinan seseorang untuk berpindah pekerjaan. Karyawan yang dapat mencapai work-life balance yang baik merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa memiliki kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan. Mereka dapat mengatur waktu dengan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, teman-teman, dan kegiatan non-pekerjaan lainnya. Dalam situasi ini, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka secara menyeluruh, termasuk pekerjaan yang mereka lakukan. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa terlalu ditekan oleh tuntutan pekerjaan dan memiliki sedikit waktu untuk istirahat, relaksasi, dan kegiatan pribadi, cenderung mengalami kejenuhan dan kelelahan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam pekerjaan dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari alternatif pekerjaan yang menawarkan work-life balance yang lebih baik. Hasil penelitian lain oleh Prayogi (2019) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa apabila tingkat *work-life balance* karyawan tinggi maka tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan akan rendah. Menurut Jaharuddin (2019) saat ini sudah banyak perusahaan mengembangkan strategi untuk menghindari adanya *work- life conflict* seperti, menghargai jam kerja yang lebih dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rodríguez-Sánchez et al., (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi strategi dalam mempertahankan SDM di sebuah perusahaan di era globalisasi saat ini.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang

mereka lakukan. Work-Life Balance yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini memungkinkan mereka untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, menghabiskan waktu dengan keluarga, menjalani hobi, dan mengejar minat pribadi lainnya. Dalam situasi ini, karyawan cenderung merasa lebih seimbang secara emosional dan fisik, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan dan aspek penting dalam kehidupan pribadi mereka juga diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Work-Life Balance yang baik mengurangi stres, kelelahan, dan kejenuhan yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk merasa lebih bugar, lebih bersemangat, dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasbuntoro et al., (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Perbankan Industri di Jakarta. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wenno (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Endeka et al., (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tinggi rendahnya Worklife Balance tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Penelitian telah menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja yang rendah dengan tingkat turnover intention yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan sejauh mana karyawan merasa terpenuhi dan puas dengan aspek-aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, tugas-tugas yang dilakukan, pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara positif dalam organisasi. Mereka merasa dihargai dan terikat dengan tujuan organisasi, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan mereka. Hal ini berkontribusi pada keinginan mereka untuk tetap berada di organisasi dan tidak mencari pekerjaan lain. Untuk mengurangi tingkat *turnover* dapat dilihat dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* (Afnisyah & Aulia, 2021). Salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanie (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain oleh Susilo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh work life balance terhadap turnover intention yang di mediasi kepuasan kerja

Work-Life Balance memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, namun pengaruh ini juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Ketika seseorang dapat mencapai work-life balance yang baik, dengan mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Work-Life Balance yang baik memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, menjalani aktivitas pribadi, dan menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman-teman. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara work-life balance dan turnover intention. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi sejauh mana work-life balance berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih terikat dengan organisasi dan lebih memiliki motivasi untuk tetap bertahan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap turnover intention. Terdapat banyak faktor yang menjadi pemicu terjadinya *turnover*, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan (Belete, 2018). Dan salah satu bentuk kepuasan kerja adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan melalui meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan salah satu hasil penelitian yang dilakukan Nurdin (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan generasi millennial yang bekerja di Bandung. Hasil penelitian lain oleh Sismawati (2020) berjudul yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan yang kompleks antara variabel-variabel tersebut. Work-Life Balance yang baik dapat secara langsung mengurangi tingkat turnover intention dengan memberikan karyawan kesempatan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Namun, pengaruh ini juga dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara work-life balance dan turnover intention. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, work-life balance yang buruk memiliki dampak yang lebih rendah pada niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi efek negatif dari ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap turnover intention. Dalam konteks ini, penting bagi

organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance yang seimbang. Implementasi kebijakan dan praktik yang memungkinkan fleksibilitas waktu kerja, promosi kesejahteraan karyawan, pengelolaan beban kerja yang realistis, dan budaya kerja yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Dengan demikian, organisasi dapat meminimalkan tingkat turnover intention, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam jangka panjang, pengaruh positif Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja dapat berdampak pada produktivitas, keterlibatan karyawan, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman dan tindakan yang tepat terkait pengaruh tersebut dapat menjadi investasi penting bagi kesuksesan jangka panjang organisasi.

Referensi

- Afnisya'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *EProceedings of Management*, 8(5).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Belete, A. K. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*.
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439-451.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121-132.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80-88.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Rodríguez-Sánchez, J.-L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work-life balance: The effect on talent retention.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak*. Udayana University.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 91, 871–888.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446.
- Wonowijoyo, S. M. T. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1).