

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar)

Ni Kadek Yulia Pridayanti^{1*} | I Wayan Widnyana² | I Wayan Sukadana³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: pridayanti551@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan di CV Rumah Hijau, sebuah usaha konveksi yang sukses beroperasi selama tujuh tahun. Namun, perusahaan menghadapi masalah turnover pegawai yang tinggi selama periode 2021 hingga 2023. Untuk mengatasinya, perbaikan manajemen sumber daya manusia diperlukan, termasuk pembayaran lembur yang adil, pengaturan jam kerja yang lebih baik, serta peningkatan apresiasi terhadap pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* di CV Rumah Hijau. Menggunakan metode sensus dengan populasi sebanyak 38 karyawan, data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja mendorong karyawan untuk keluar. Penelitian ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam mengurangi turnover, serta pentingnya mengelola beban kerja secara lebih efektif untuk mempertahankan karyawan.

Kata kunci : *turnover intention, work-life balance, job satisfaction, workload*

PENDAHULUAN

CV Rumah Hijau, sebuah usaha konveksi yang telah beroperasi selama tujuh tahun, mengalami tantangan utama terkait tingginya *turnover* pegawai dari 2021 hingga 2023. Sebagai perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, CV Rumah Hijau perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa *turnover intention*, atau niat karyawan untuk keluar, sering muncul akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya apresiasi dari manajemen.

Turnover intention diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang ditandai dengan meningkatnya absensi, menurunnya rasa tanggung jawab, serta munculnya tanda-tanda stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa fenomena ini dapat berdampak negatif pada perusahaan, baik dari segi produktivitas maupun biaya yang diperlukan untuk menggantikan karyawan yang keluar. Di CV Rumah Hijau, masalah ini semakin

terlihat dengan penurunan jumlah karyawan selama tiga tahun terakhir, yang mencerminkan tingginya tingkat *turnover*.

Faktor-faktor seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja memegang peranan penting dalam *turnover intention*. *Work-life balance*, misalnya, sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, karyawan cenderung lebih puas dan berkomitmen pada perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan tersebut dapat memperburuk niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain *work-life balance*, kepuasan kerja juga menjadi faktor utama dalam *turnover intention*. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya apresiasi, akan lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Dalam kasus CV Rumah Hijau, hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan mantan karyawan yang mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja mereka, termasuk tidak dibayarnya lembur dan ketidakseimbangan dalam beban kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, CV Rumah Hijau perlu mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang lebih baik. Ini termasuk pembayaran lembur yang adil, pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, serta peningkatan apresiasi terhadap karyawan yang berkinerja baik. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten serta berdedikasi

LITERATUR

Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku menjelaskan bagaimana sikap individu mempengaruhi perilaku mereka. Perilaku seseorang tidak hanya ditentukan oleh sikap mereka terhadap suatu tindakan, tetapi juga oleh keyakinan tentang konsekuensi dari tindakan tersebut, norma sosial yang berlaku, dan kebiasaan individu. Individu cenderung mengambil tindakan yang sejalan dengan sikap mereka jika mereka percaya bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang positif, sesuai dengan norma sosial, dan konsisten dengan kebiasaan mereka. Dalam konteks organisasi, pemahaman teori ini dapat membantu dalam menganalisis perilaku karyawan terkait dengan kepuasan kerja, motivasi, dan niat untuk tetap bekerja di perusahaan

Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada kecenderungan karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Konsep ini penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi stabilitas organisasi. Ketika karyawan menunjukkan niat untuk berhenti, hal ini dapat menyebabkan hilangnya talenta berharga, peningkatan biaya penggantian karyawan, dan dampak negatif pada semangat tim. Karyawan yang merasa ada peluang karir lebih baik di tempat lain cenderung mempertimbangkan untuk pindah, sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat berhenti ini agar dapat mengambil tindakan pencegahan yang tepat.

Ada tiga indikator utama untuk mengukur *turnover intention*. Pertama, "pikiran untuk berhenti," yang mencerminkan ketidakpuasan kerja yang membuat karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Kedua, "keinginan untuk meninggalkan," menunjukkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan ketika mereka merasa tidak sesuai dengan harapan. Ketiga, "keinginan untuk mencari pekerjaan lain," menunjukkan bahwa karyawan aktif mencari peluang di luar perusahaan saat ini, yang dapat mengindikasikan tingkat ketidakpuasan yang tinggi

Work-Life Balance

Work-life balance adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Konsep ini mencakup upaya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perasaan positif tentang keterlibatan dalam kedua peran tersebut. Dalam konteks ini, *work-life balance* melibatkan harmoni antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi pada kesejahteraan individu. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung lebih puas, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi

Job Satisfaction

Job satisfaction mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih bersemangat dan produktif, serta memiliki kecenderungan untuk tetap berada dalam organisasi. *Job satisfaction* tidak hanya mencakup perasaan bahagia dan puas, tetapi juga berhubungan erat dengan perilaku positif di tempat kerja, seperti kolaborasi dan keterlibatan yang lebih tinggi. Memahami dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan talenta dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar

Work-life balance yang tinggi dapat menekan *turnover intention* pada karyawan, karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan dan keterikatan terhadap pekerjaan. Hal ini membuat karyawan lebih cenderung bertahan dalam perusahaan dibandingkan mencari peluang kerja baru. Penelitian Nurkarimah, dkk. (2023), Ariyani, dkk. (2022), dan Nugraha (2019) mendukung bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₁: *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar.

Pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar

Kepuasan kerja, menurut Elfenso, dkk. (2022), mencerminkan kondisi emosional positif yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya, yang berperan penting dalam retensi karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, yang berdampak pada penurunan *turnover intention*. Hal ini didukung penelitian Suharnomo (2022), Wiastuti, dkk. (2023), dan Marzuqi (2021), yang menunjukkan pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis:

H₂: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar.

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar.

Workload, yang mencakup tugas-tugas dalam batas waktu tertentu, dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Larasati (2022) dan Robbins (2014), beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Destiyanti (2020), Aziza, dkk. (2022), dan Agustina, dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₃: *Workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada CV Rumah Hijau Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa angka yang dapat dihitung, seperti jumlah pelanggan atau responden kuesioner, dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner dan wawancara dengan pegawai CV Rumah Hijau, sedangkan data sekunder mencakup informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya, seperti sejarah perusahaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Rumah Hijau, berjumlah 38 orang, yang diambil sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (*census*). Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner tertutup menggunakan *skala Likert* untuk mengukur sikap responden. Analisis data dimulai dengan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan validitas model regresi linear. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$, diikuti uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah 38 karyawan CV Rumah Hijau, dengan karakteristik yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan usia, mayoritas responden (42,11%) berada pada rentang 21-30 tahun, disusul usia di bawah 20 tahun sebesar 31,58%, dan usia 31-40 tahun sebesar 26,31%. Dari segi jenis kelamin, terdapat 18 responden laki-laki (47,37%) dan 20 perempuan (52,63%), menunjukkan sedikit dominasi perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden (84,21%) berpendidikan SMA/SMK, sedangkan 15,79% lainnya berpendidikan sarjana. Adapun masa kerja, sebagian besar responden (92,11%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara 7,89% memiliki masa kerja 5-10 tahun, dan tidak ada responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif muda, didominasi pekerja dengan latar belakang pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif singkat.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel *work-life balance*, *Job satisfaction*, *Workload* dan *turnover intention* memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel *work-life balance*, *Job satisfaction*, *Workload* dan *turnover intention* memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,35119516
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,096
	Negative	-0,076
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Life-Balance (X1)	0,266	3,023
	Job Satisfaction (X2)	0,839	1,029
	Workload (X3)	0,295	1,048

Sumber: Data diolah (2024)

Menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk model regresi. Nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas di antara variabel independen. Variabel *Work Life-Balance* (X1) memiliki Tolerance sebesar 0,266 dan VIF sebesar 3,023, yang

menunjukkan tingkat multikolinearitas yang moderat. Sementara itu, variabel *Job Satisfaction* (X_2) dan *Workload* (X_3) memiliki nilai *Tolerance* masing-masing 0,839 dan 0,295, serta VIF masing-masing 1,029 dan 1,048, menunjukkan bahwa keduanya tidak menunjukkan multikolinearitas yang signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius dalam model ini

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,751	7,263		0,654	0,517
Work-life Balance (X_1)	-0,218	0,172	-0,207	-1,267	0,214
Job Satisfaction (X_2)	0,118	0,271	0,071	0,435	0,666
Workload (X_3)	0,636	0,378	0,278	1,681	0,102

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,397	12,663		1,558	0,002
Work-life Balance (X_1)	-0,692	0,298	-0,354	-2,323	0,027
Job Satisfaction (X_2)	-0,379	0,469	-0,123	-0,807	0,000
Workload (X_3)	1,189	0,656	0,279	1,812	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah ($Y = 17,397 - 0,692X_1 - 0,379X_2 + 1,189X_3$). Persamaan ini menunjukkan bahwa jika *Work-Life Balance* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2), dan *Workload* (X_3) tidak mengalami perubahan, maka *Turnover Intention* bernilai

17,397. Koefisien b_1 sebesar -0,692 mengindikasikan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* akan menurunkan *Turnover Intention*, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, yang berarti *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Koefisien b_2 sebesar -0,379 menunjukkan bahwa peningkatan *Job Satisfaction* juga akan menurunkan *Turnover Intention*, sehingga *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sebaliknya, koefisien b_3 sebesar 1,189 menunjukkan bahwa peningkatan *Workload* justru akan meningkatkan *Turnover Intention*, yang mengindikasikan *Workload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Korelasi Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,650 ^a	0,604	0,662	1,668	0,630	23,387	3	34	0,000

a. Predictors: (Constant), Workload (X3), Work-life Balance (X1), Job Satisfaction (X2)

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil analisis korelasi berganda pada Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* secara simultan dengan *Turnover Intention*, yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0.650. Nilai R Square sebesar 0.604 mengindikasikan bahwa 60.4% variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. *Adjusted R Square* sebesar 0.662 menunjukkan penyesuaian yang lebih konservatif dan akurat terhadap model, yang masih cukup tinggi. Nilai *Sig. F Change* sebesar 0.000 menandakan bahwa model ini signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 6
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,650 ^a	0,604	0,662	1,66843

a. Predictors: (Constant), Workload (X3), Work-life Balance (X1), Job Satisfaction (X2)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 8 diperoleh besarnya *adjusted R square* sebesar 0,662 atau 66,2%. Ini menunjukkan *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Workload* memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 66,2% dan 33,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Hasil Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,397	12,663		1,558	0,002
	Work-life Balance (X1)	-0,692	0,298	-0,354	-2,323	0,027
	Job Satisfaction (X2)	-0,379	0,469	-0,123	0,807	0,000
	Workload (X3)	1,189	0,656	0,279	1,812	0,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan nilai t-hitung dan sig-hitung dari setiap variabel bebas terhadap *Turnover Intention* sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 yang berarti < 0,05 bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar dapat diterima.

2) Variabel *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 bahwa variabel *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar dapat diterima.

3) Variabel *Workload*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti < 0,05 bahwa variabel *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar dapat diterima

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di CV Rumah Hijau Gianyar. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Di sisi lain, *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, peningkatan beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Limitasi

Keterbatasan penelitian ini terletak pada sulitnya mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak, sehingga generalisasi hasil penelitian masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, saran yang diajukan adalah agar CV Rumah Hijau Gianyar memperkuat program *Work-Life Balance*, meningkatkan kepuasan kerja melalui penghargaan dan peluang karir yang adil, serta mengevaluasi beban kerja karyawan agar lebih seimbang. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* untuk memperkaya hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214-224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022). Pengaruh job insecurity dan workload terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 606-613. <https://journal.unimma.ac.id>
- Destiyanti, N. R., & Suwandi. (2020). Pengaruh job rotation, job satisfaction, dan workload terhadap turnover intention pada Departemen ADI (PT. SEI). *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 43-54. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai>

- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Elfenso, R., & Kurniati, W. A. (2022). Pengaruh job stress dan job satisfaction pada turnover intention karyawan perbankan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 464–471. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18252>
- Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. (2022). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Larasati, N. A. (2022). Pengaruh workload, organizational culture, dan work environment terhadap job performance pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2).
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan milenial perusahaan startup digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 705–712. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7314>

- 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(3), 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, D. A. S. (2022). Analisis pengaruh otonomi kerja (job autonomy), keterlibatan kerja (work engagement), dan kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap keinginan untuk keluar (turnover intention). *Diponegoro Journal of Management*, 11, 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Surya, A., Prastika, D., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., Raden, N., & Said, M. A. S. (2023). Pengaruh job insecurity, work environment, dan workload terhadap turnover intention karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Wiastuti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran job stress dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan restoran. *NHI Hospitality International Journal*, 1(1), 20–27. <https://doi.org/10.34013/nhij.v1i1.884>
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.



- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Yerlinda, A. (2023). *Pengaruh working hours dan workload terhadap turnover intention dengan job stress sebagai variabel mediasi dalam perspektif manajemen sumber daya insani (Studi pada karyawan generasi Z Bandar Lampung)*. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.