

Peran Kepuasan Kerja dalam Relasi Work-Life Balance dan Turnover Intention

(How Job Satisfaction Mediates the Relationship Between Work-Life Balance and Turnover Intention)

Charwin Charwin¹, Agustinus Setyawan^{2*}

Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia^{1,2}

charwin777x@gmail.com¹, agustinus.setyawan@uib.ac.id^{2*}



Riwayat Artikel

Diterima pada 15 Juni 2025

Revisi 1 pada 23 Juni 2025

Revisi 2 pada 30 Juni 2025

Revisi 3 pada 15 Juli 2025

Disetujui pada 22 Juli 2025

Abstract

Purpose: This study aimed to find the influence of with Job Satisfaction (JS) as the mediator of Work Life Balance (WLB) on Turnover Intention (TI) in Batam.

Methodology/approach: This research utilized quantitative approach, likert scale for measuring the questionnaire via purposive sampling. Utilizing data gathered from Batam statistic center, It was known that Batam has 589.402 active manpower in 2024 gathered as the population of this research. By implementing Slovin formula, the researcher concluded with 400 samples whom filled 13 questions using google form regarding the measured variabels which were processed by using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method in SmartPLS 3 statistical software program.

Results/findings: The results indicate that Work Life Balance has insignificant effect on Turnover Intention, while Job Satisfaction has a significant effect on Turnover Intention, and Job Satisfaction as a moderator variable successfully strengthens the influence of Work Life Balance over Turnover Intention.

Conclusions: Based on the result, Work Life Balance does not affect Turnover Intention as people might not perceive it as a problem. However, the former does affect Job Satisfaction which in return affecting Turnover Intention. Job Satisfaction might be a core value for balancing the Turnover Intention.

Limitations: This research is limited by a few factors such as the limited sample solely from one region and sector generalization.

Contribution: In conclusion, this research contributes to the need of enriching a company management based on human values by providing a valuable manpower insights particularly in Batam.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Life Balance.*

How to Cite: Charwin, C., Setyawan, A. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Relasi Work-Life Balance dan Turnover Intention. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen* (5) 1 269-283.

1. Pendahuluan

Di masa modern ini, semakin banyak orang memikirkan masalah *Work Life Balance*, hal ini juga telah diliputkan oleh berbagai media massa ternama baik di luar negeri seperti *Globalrecruiter* oleh (Newsdesk, 2024). *Globalrecruiter* meneliti bahwa mayoritas pekerja sekarang (61%) lebih memilih pekerjaan yang memiliki work life balance dibandingkan gaji yang lebih tinggi (39%), ditunjang juga penelitian dunia yang menjelaskan bahwa kaum dewasa pada tahun 2024 menjadikan *work life balance* beserta kesehatan raga dan mental menjadi prioritas utama dalam kehidupan. Kondisi global tidak jauh berbeda dengan kondisi di Indonesia. Aggraini (2024) di dalam Kompasiana menjelaskan bahwa di dunia kerja terutama gen Z lebih cenderung mementingkan *work life balance*, mereka berpendapat bahwa tidak perlu mengorbankan waktu personal hanya demi sebuah pekerjaan, salah satu pendapat

populer yang sering dikemukakan oleh kaum gen Z ialah produktivitas tidak dapat hanyalah diukur dengan seberapa lama kamu di kantor, tetapi berdasarkan hasil dari aktivitas kerja kamu. Yulianti (2024) di dalam media Detik mengungkapkan riset dari perusahaan digital *Jangkara Data Lab*, yang dilakukan pada pertengahan tahun 2024 menemukan bahwa 95% persen dari sampel mereka yang berjumlah 1.185 orang menginginkan work life balance ketimbang faktor lain seperti bekerja dengan durasi panjang demi meraih gaji lebih. *Work life balance* kerap tidak hanya sebatas penelitian akan tetapi terdapat berbagai perencanaan juga, seperti Prihatnomo (2024) di dalam Suaramerdeka melaporkan bahwa terdapat aksi dan upaya dari universitas nasional untuk terus menyebarkan betapa pentingnya work life balance terutama untuk menjaga kesehatan mental untuk mencegah burnout dari kelelahan yang disebabkan pekerjaan.

Pada umumnya kepuasan diartikan sebagai kondisi dimana harapan dan keinginan tercapai. Bila harapan tidak tercapai, maka tidak akan ada namanya puas. Sebab itu apabila kondisi *work life balance* tidak tercapai sesuai harapan pekerja makan hal tersebut pastinya akan mengurangi kepuasan kerja. Heimerl, Haid, Benedikt, & Scholl-Grissmann (2020) menjelaskan bahwa kepuasan pekerja akan tercapai ketika berbagai faktor terpenuhi, salah satunya jam kerja dan aktivitas kerja yang stabil, yang mana kedua tersebut merupakan unsur dari *work life balance*. Nolan (2024) berpendapat bahwa banyak pemuda-pemudi memilih pekerjaan yang memiliki *work life balance* yang baik karena berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka dan mengurangi niat berhenti dari pekerjaan secara terus-menerus .

Tidak jarang kita mendengar orang resign/mengundurkan diri dari pekerjaan karena ada sesuatu yang dia merasa tidak puas. Salah satu artikel yang sempat populer di tanah air diliput oleh (Moustafid, 2024) yakni seseorang merasa tidak puas di pekerjaan yang bergaji tinggi karena merasa rendah tingkat kebebasan ketika sedang bekerja sehingga stabilitas kehidupannya dianggap kurang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak menjamin karyawan tidak akan mengundurkan diri dalam jangka permannen, akan tetapi tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memastikan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Terdapat berbagai penelitian yang membahas bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan mengundurkan diri hal tersebut telah dibahas oleh Blomme, Van Rhee, Tromp, Moen di dalam Rhee, Park, & Lee (2020) di skala internasional.

Pada masa kini, terdapat data oleh Switek, Bendix, & Jimenez (2024) mengenai publikasi “*Global Opportunity Index 2024: Attracting Foreign Investment*” yang menjelaskan bahwa Indonesia menduduki posisi ke 4 di asia sebagai negara yang layak diinvestasi. Terdapat beberapa titik yang menjadi perhatian seperti Jakarta, Surabaya dan tentunya Batam. Batam selaku salah satu titik yang dilirik oleh para investor asing, hal tersebut sempat dibahas di media koran *Investor.id* oleh (Hartati, 2024). Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Batam (2024), Batam merupakan kota yang memiliki jam kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan kota lain di Indonesia, terdapat 63,7% memiliki jam kerja di atas 40 jam teratur yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja No 13 Tahun 2003.

Work life balance yang mana berarti pembagian waktu antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi untuk menciptakan suatu keseimbangan hidup. Pada kondisi waktu kerja yang tinggi, waktu untuk kehidupan pribadi dapat dipastikan berkurang sebagaimana jumlah waktu yang tersedia dalam satu hari bersifat konstan/tidak berubah. Jam kerja yang tinggi, akan berpengaruh terhadap *Work Life Balance* (Hasan, Jawaad, & Butt, 2021) yang mana akan berdampak pada job satisfaction. Pada akhirnya, seperti yang dikemukakan oleh Mumu, Tahmid, & Azad (2021) Job Satisfaction berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Secara keseluruhan, terdapat beberapa penelitian yang membahas Work-Life Balance dan *Job Satisfaction* beserta *Turnover Intention*. Namun masih sedikit penelitian tentang gabungan keseluruhan model variabel tersebut yang dapat dipakai sebagai acuan spesifik dalam satu wilayah populer akan investor. Berdasarkan fenomena tersebut, untuk mengungkap kondisi di Batam secara spesifik mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*, sehingga penelitian dengan judul “Bagaimana *Job Satisfaction* Memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*” sangat penting untuk dilakukan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisa apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- b. Untuk menganalisa apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.
- c. Untuk menganalisa apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- d. Untuk menganalisa apakah *Job Satisfaction* memediasi signifikan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 *Work Life Balance*

Herrity (2024) mengartikan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu aksi mengatur waktu dan kapasitas mental yang dipakai dalam kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja. Greenhaus, Collins dan Shaw dalam Sirgy & Lee (2023) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai seberapa puas seseorang dalam keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja. Akan tetapi Clark di dalam buku yang sama mendefinisikan bahwa *Work Life Balance* merupakan kepuasan dan seberapa efektif seseorang berperan dalam aspek kerja dan rumah dengan halangan yang minimal. Kirchmeyer mengartikan *Work Life Balance* sebagai pencapaian pengalaman memuaskan dari segala aspek kehidupan yang terbagi menjadi tenaga, waktu dan komitmen.

(Faeni, Puspitaningtyas, & Safitra, 2021) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai suatu kondisi seorang pekerja memiliki keseimbangan antara kegiatan kontekstual kerja dan kehidupan pribadi. Lockwood (2003) berpendapat bahwa *Work Life Balance* dapat memiliki beragam arti berdasarkan perspektif, dalam konteks karyawan/pekerja, *Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai sebuah dilema dalam membagi kewajiban antara hubungan kerja dan pribadi/keluarga, sedangkan dari konteks pemberi kerja *Work Life Balance* dipertimbangkan menjadi sebuah tantangan untuk untuk menciptakan lingkungan kerja yang supportif yang mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan yang diberikan dalam lingkungan tersebut, akan tetapi dalam konteks keuntungan keluarga, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai suatu aspek untuk dapat memiliki waktu melakukan komitmen pribadi dan keluarga tanpa menggusur kewajiban pekerjaan yang dimiliki. Saufi et al. (2023) merangkum bahwa bila seorang karyawan memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas dan mengurangi kehendak untuk mengundurkan diri.

2.2 *Job Satisfaction*

Kreitner, Kinicki, dan Locke di dalam DiPietro, Moreo, & Cain (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ada respon emosi positif yang berasal dari pengakuan atas hasil kerja ataupun nilai atau tujuan yang dianut oleh karyawan. Kepuasan kerja sudah lama ditemukan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, hal tersebut dikemukakan oleh Griffeth, Hom dan Gaertner di dalam DiPietro et al (2020). (Attamimi, Hayati, & Karim, 2022) berpendapat bahwa *Job Satisfaction* merupakan sebuah hasil yang terkumpulkan dari berbagai faktor seperti gaji pokok, peningkatan kompensasi, jenjang karir, apresiasi, ikatan kerja dan sebagainya. Jaya, Rosnani, Heriyadi, & Marumpe (2023) di dalam penelitiannya mendefinisikan *Job Satisfaction* sebagai sebuah emosi kepuasan yang didasari berbagai faktor seperti gaji, pekerjaan, kepuasan hasil kerja dan karakteristik kerja serta keseimbangan kehidupan.

Maharani & Tamara (2024) berpendapat bahwa mencapai *Job Satisfaction* yang pantas merupakan sebuah target yang penting bagi banyak orang dalam masa jenjang karir mereka. Hal tersebut penting karena, bila seseorang memiliki kepuasan dalam bekerja, maka tentunya tingkat kebahagiaan secara keseluruhan akan meningkat. Moro, Ramos, & Rita (2021) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi *Job Satisfaction* dapat terdiri atas beban kerja, kerja-sama rekan kerja, keseimbangan kerja, jenjang karir, dan lingkungan kerja beserta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2.3 Turnover Intention

Mobley et al di dalam Nurdin & Rohaeni (2020) mendefinisikan bahwa Turnover Intention merupakan suatu kecenderungan tenaga kerja untuk bermaksud mengundurkan diri dari pekerjaan. Nasya, Tholkha, Novandi, Hardjowikarto, & Wibowo (2024) turut menjelaskan bahwa Turnover Intention merupakan suatu hasrat untuk mengundurkan diri dari perusahaan, terutama pada saat pekerja sedang mencari kesempatan pekerjaan lain yang lebih berkompentensi di tempat yang berbeda. Alves, Limão, & Lourenço (2024) di dalam penelitiannya mereferensikan bahwa terdapat kaitan erat antara *Turnover Intention* dengan berbagai biaya operasional seperti *screening*, perekerutan, pelatihan dan supervisi sehingga tersimpulkan mengenai pentingnya untuk memerhatikan tingkat *Turnover* yang bisa menjadi kerugian SDM.

Saufi et al. (2023) berpendapat bahwa sebuah organisasi harus memerhatikan karyawan yang produktif dan berharga dengan mencukupi kebutuhan mereka di tempat kerja, keluarga dan aspek lainnya sehingga dapat mengurangi kehendak *Turnover Intention*. (Ooi & Teoh, 2021) di dalam penelitiannya menegaskan bahwa *Work Engagement* dan *Job Demands* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, akan tetapi unsur *Organizational Commitment* berpengaruh besar terhadap *Turnover Intention*. Kim & Moon (2021) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *Turnover Intention* dapat disebabkan oleh tiga faktor yaitu faktor individu (Umur, status marital, pendidikan, pengalaman kerja), organisasi (Ukuran perusahaan, jabatan, keseimbangan kerja, gaji) dan sosial (lokasi pekerjaan) namun penelitian tersebut menekankan bahwa selain dari tiga faktor tersebut bisa saja terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruh kepada *Turnover Intention* sebagaimana hasil hanya mencakup 56% pengaruh.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Hubungan Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Esthi dan Panjaitan (2023) meneliti pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* di mediasi oleh *Burnout* pada pegawai bank Indonesia di divisi kredit. Penelitian ini mengambil sampel dari para pegawai bagian kredit di bank. Metode penelitian yang dipakai ialah dengan membagi kuesioner dilanjutkan dengan pengolahan data. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *Work life balance* berpengaruh terhadap *Burnout* yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, akan tetapi, variabel *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara langsung pada penelitian tersebut.

Nasya et al. (2024) meneliti tentang pengaruh Work Life Balance dan Job Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction selaku mediator. Penelitian ini mengambil sampel sebesar 71 karyawan dengan metode kuesioner kuantitatif. Adapun penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa Work Life Balance dan Job Stress berpengaruh signifikan terhadap naik turunnya Turnover Intention baik dimediasi oleh Job Satisfaction ataupun tidak. Yang, Thu Hue, & Takeda (2024) meneliti tentang *Work Life Balance*, *Distributive* dan *Procedural Justice* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai mediator. Penelitian ini mengambil sampel sebesar 258 karyawan milenial Vietnam dengan metode kuesioner kuantitatif. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *Work life balance* kurang berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* dibandingkan *Distributive* dan *Procedural Justice*. Pada masa penelitian ini, *Job Satisfaction* kurang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dan *Job Satisfaction* juga gagal memediasi di Vietnam. Berdasarkan penelitian dan penjelasan yang telah dibahas, peneliti membuat hipotesis menggunakan mayoritas hasil riset sebagai berikut:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.5.2 Hubungan Work Life Balance terhadap Job Satisfaction

Kuancintami & Heryjanto (2023) meneliti tentang *Work-life Balance*, *Meaningful work* terhadap Turnover Intention dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 246 orang karyawan di perusahaan penyedia furnitur dengan metode kuesioner kuantitatif. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *Work Life Balance* dan *Meaningful work* memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention di mediasi oleh *Job Satisfaction*. *Work Life Balance* dan *Meaningful work* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.

Maharani & Tamara (2024) meneliti tentang *Occupational Stress*, *Work Life Balance* pada *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai faktor mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 427 orang yang bekerja di perusahaan Finansial di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan korelasi antara *Occupational Stress* dengan *Turnover Intention* tetapi terdapat hubungan signifikan antara *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction*. Penelitian tersebut menekankan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki *Work Life Balance* sehat akan lebih puas terhadap pekerjaan mereka.

Dousin, Collins, Bartram, & Stanton (2021) meneliti hubungan antara *Intention to Leave* dengan *Work Life Balance* serta *The Need for Achievement* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* dan *Life Satisfaction* yang mana *Intention to Leave* merupakan nama lain dari *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan metode campuran, yakni kuantitatif dengan sampel 379 perawat di Malaysia yang dilanjutkan dengan 22 orang perawat tersebut kualitatif dengan teknik interview. Hasil studi menunjukkan *Work life Balance* berpengaruh terhadap *Intention to Leave* dimediasi oleh *Job satisfaction* secara signifikan. *Life Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Intention to Leave*. *The Need for Achievement* berpengaruh terhadap *Intention to Leave* dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Berdasarkan penelitian dan penjelasan yang telah dibahas, peneliti berhipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*

2.5.3 Hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Naini & Riyanto (2023) meneliti tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Penelitian ini mengambil sampel 100 orang di suatu PT dengan metode kuesioner kuantitatif. Adapun Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, keseluruhan variabel berpengaruh positif.

Studi oleh Yukongdi & Shrestha (2020), yang mana meneliti tentang pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menarik sampel dari para pegawai di bank dengan total sampel sebanyak 282 orang. Penelitian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. (Korompot, Emilisa, & Sofuah, 2023) meneliti tentang pengaruh *Work from Home* dan *Work life Balance* terhadap *Turnover Intention* dan dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Penelitian ini memiliki sampel 201 karyawan dari perusahaan di bidang properti dengan metode kuesioner kuantitatif. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa adanya pengaruh *Work from Home* terhadap *Job Satisfaction*, akan tetapi *Work from home* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara langsung. *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* tetapi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Secara keseluruhan, *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan penelitian dan penjelasan yang telah dibahas, peneliti berhipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

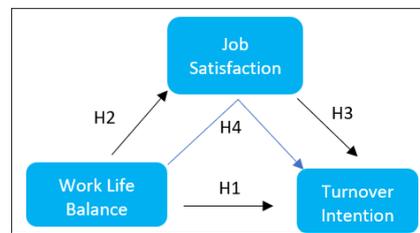
2.5.4 Hubungan *Job Satisfaction* dalam memediasi signifikan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

Gautam, Gautam, & Bhetuwal (2024) meneliti tentang Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* di mediasi oleh *Job Satisfaction*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 386 orang karyawan di rumah sakit swasta di Nepal. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *work life balance* dan *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. *Job satisfaction* berhasil memediasi antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Hui, Ping, & Yuan (2023) Meneliti tentang pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada akuntan. Penelitian ini mengambil sampel 122 orang akuntan di Sarawak. Penelitian ini memiliki hasil yang menampilkan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* mampu mengurangi *Turnover Intention* di perusahaan. Berdasarkan penelitian dan penjelasan yang telah dibahas, peneliti berhipotesis sebagai berikut:

H4: *Job Satisfaction* mampu memediasi dengan signifikan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

2.6 Model Penelitian

Peneliti membuat model penelitian yang didasari oleh latar belakang serta penelitian terdahulu. Adapun Model penelitian studi ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Konsep peneliti (2024)

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan oleh riset peneliti ialah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Hasibuan (2024) penelitian kuantitatif dipakai dalam pengujian teori, dengan membuktikan suatu fakta secara statistik yang dapat memperlihatkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif merupakan metode pendekatan yang berdasarkan kuantitas angka yang diperhitungkan secara statistik.

3.1 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Hasibuan (2024) menjelaskan bahwa populasi merupakan suatu gabungan individu yang dipergunakan untuk menjelaskan suatu fenomena dan merupakan hal yang penting untuk memberikan batasan pada suatu penelitian dengan jelas baik dapat berupa kualitas atau karakteristik tertentu. Penelitian ini akan dilakukan pada kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Populasinya adalah seluruh pekerja aktif Batam berdasarkan data BPS terbitan 2024 yakni sebanyak 589.402 orang.

3.2.2 Sampel

Hasibuan (2024) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek/ populasi yang diangkat sebagai perwakilan dalam penelitian. Peneliti menggunakan rumus slovin ($n = N / (1 + (N \times e^2))$) untuk menentukan total sampel yang diperlukan dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sebagaimana tidak terdapat penelitian yang sempurna. Jumlah sampel setelah perhitungan dengan rumus tersebut menggunakan populasi 589,402 adalah sebanyak 399,7 orang yang digenapkan oleh peneliti menjadi 400 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling non-probabilitas yang mana di dalam teknik ini akan dilakukan seleksi sampel yang cocok berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kriteria status pada penelitian ini ialah orang yang sedang bekerja (tenaga kerja aktif) .

3.3 Jenis Data

Sugiyono & Lestari (2021) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian yakni data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data utama yang diperoleh oleh peneliti atas riset yang dilakukan. Penelitian ini mempergunakan data kuesioner sebagai data primer. Data kuesioner didapatkan melalui *google form* yang disebar dan diisi oleh responden di tahun 2024. Data sekunder adalah data yang disediakan oleh penelitian atau pihak lain. Penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka sebagai cara perolehan data sekunder. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah hasil dari studi pustaka yang berasal dari berbagai referensi seperti artikel, penelitian sejenis dan buku teoritis. Data sekunder dipakai untuk menunjang dan menguatkan hasil penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan referensi berbagai jurnal terdahulu, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data primer. Hasibuan (2024) menjelaskan kuesioner dapat berupa kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti dan dibagikan kepada orang lain untuk menjawab selaku responden dari pertanyaan atau pernyataan yang ingin diketahui oleh peneliti. Kuesioner disebarakan pada tenaga kerja di Batam secara online melalui *google form*.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini memiliki 3 variabel yakni variabel bebas (*Work Life Balance*), variabel terikat (*Turnover Intention*) dan variabel mediasi (*Job Satisfaction*). Adapun tabel operasional variabel tersedia sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Pengukuran
<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Life Balance</i> merupakan suatu aksi mengatur waktu dan kapasitas mental yang dipakai dalam kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja. (Herrity, 2024)	-Kehidupan personal saya terganggu karena pekerjaan -Pekerjaan menyulitkan kehidupan personal saya -Kehidupan personal saya tertunda karena pekerjaan -Kehidupan personal mengurangi motivasi kerja saya -Pekerjaan saya menjadi sulit karena kehidupan personal saya (Hasan et al., 2021)	Skala Likert
<i>Job Satisfaction</i>	Kepuasan kerja ada respon emosi positif yang berasal dari pengakuan atas hasil kerja ataupun nilai atau tujuan yang dianut oleh karyawan. (DiPietro et al., 2020)	-Saya puas dengan pekerjaan sekarang -Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya -Keseharian kerja saya terasa terselesaikan -Saya menikmati kesenangan dalam pekerjaan ini -Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan (Jabeen et al., 2018)	Skala Likert
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> merupakan suatu kecenderungan tenaga kerja untuk bermaksud mengundurkan diri dari pekerjaan. (Nurdin & Rohaeni, 2020)	-Saya pasti akan mencari pekerjaan baru di tahun depan -Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini	Skala Likert

		-Saya akan mencari peluang untuk menemukan pekerjaan baru (Bhat et al., 2023)	
--	--	--	--

Sumber: Rangkuman Peneliti

3.6 Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan program statistik *Smartpls 3* untuk menganalisis data yang diperoleh. Data tersebut dirapikan menggunakan *microsoft excel 2021* dan di ekspor ke *.csv* untuk digunakan di dalam program *Smartpls 3*. Uji yang akan dilakukan dan dibahas pada penelitian ini ialah uji *Outer model* yang terdiri atas uji validitas, reliabilitas dan multikolinearitas dan *Inner Model* yang dibagi menjadi uji koefisien determinasi dan hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini bersumber dari hasil responden *google form* yang diangkat 400 responden yang relevan. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut responden dapat di karakteristik menjadi jenis kelamin, usia, pendidikan dan bidang usaha yang tertera di tabel berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
Perempuan	191	47,75%
Laki-laki	209	52,25%
Usia		
18-23	134	33,50%
24-30	190	47,50%
31-40	57	14,25%
>40	19	4,75%
Pendidikan		
SMP	3	0,75%
SMA/SMK	124	31,00%
D3	1	0,25%
S1	269	67,25%
S2	3	0,75%
Sektor Pekerjaan		
Manufaktur	232	58,00%
Jasa	117	29,25%
Dagang	50	12,50%
Ekstraktif	1	0,25%

Sumber: Data Identitas Responden

Berdasarkan tabel 2 tersebut, penelitian ini melibatkan 400 responden. Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki, dengan jumlah 209 responden (52,25%), dan perempuan dengan jumlah 191 responden (47,75%). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yang sebanyak 209 responden. Responden berdasarkan usia 18-23 tahun, dengan jumlah 134 responden (3,53%), usia 24-30 tahun sejumlah 190 responden (47,5%), usia 31-40 tahun sejumlah 57 responden (14,25%), dan usia >40 tahun sejumlah 19 responden (4,75%).

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah responden yang berusia 24-30 yang sebanyak 190 responden. Responden berpendidikan SMP sebanyak 3 responden (0,75%), SMA/SMK sebanyak 124 responden (31%), D3 sebanyak 1 responden (0,25%), S1 sebanyak 269 responden (67,25%), dan S2 sebanyak 3 responden (0,75%). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah responden tamatan S1 yang sebanyak 269 responden. Responden berdasarkan jenis bidang usaha di dominasi oleh bidang manufaktur dengan jumlah 232 responden (58 %), dilanjutkan dengan bidang jasa, yakni berjumlah 117 responden (29,25%), serta bidang dagang dengan total 50 responden (12,5%), diakhiri dengan bidang ekstraktif dengan 1 orang responden (0,25%). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa bidang usaha mayoritas responden adalah yang berbidang usaha manufaktur yakni sebanyak 232 responden.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Penilaian Outer Model

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji multikolinearitas untuk penilaian *outer model*.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dipergunakan untuk mengevaluasi model pengukuran hingga memperoleh kecukupan syarat model pada *smartpls*. Hasil uji validitas tersedia pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel

Variabel	Outer loadings	Keterangan
WLB1	0,93	Valid
WLB2	0,90	Valid
WLB3	0,84	Valid
WLB4	0,80	Valid
WLB5	0,75	Valid
JB1	0,88	Valid
JB2	0,85	Valid
JB3	0,72	Valid
JB4	0,85	Valid
JB5	0,92	Valid
TI1	0,92	Valid
TI2	0,92	Valid
TI3	0,94	Valid

Sumber : Hasil Output Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian validitas variabel secara keseluruhan menunjukkan valid, karena *Outer loading* > 0,70.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipercaya dan diandalkan yang berarti data yang diambil didasarkan oleh fakta, yang bila mana diambil ulang akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran pada penelitian ini cuma dilaksanakan sekali, yang mana hasil dari pengukuran tersebut akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan memanfaatkan uji statistik *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,70 dan begitu pula sebaliknya. *Average Variance Extracted (AVE)* juga dipergunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini, standar yang ditetapkan ialah > 0,50. Hasil uji reliabilitas tersedia pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
JS	0,90	0,91	0,93	0,72	Valid
TI	0,92	0,93	0,95	0,86	Valid
WLB	0,90	0,92	0,93	0,72	Valid

Sumber : Hasil Output Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil pengujian validitas variabel secara keseluruhan menunjukkan valid, karena *Cronbach Alpha & Composite Reliability* (α) > 0,70 dan *AVE* > 0,50. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk variabel sudah terbukti reliabel.

4.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bisa melalui *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas tersedia pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas Variabel

Variabel	JS	TI	WLB
JS		3,07	
TI			
WLB	1,00	3,07	

Sumber : Hasil Output Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai inner VIF < 5 maka dapat disimpulkan lulus pengujian VIF dengan arti bahwa tidak terjadi multikolinier.

4.2.2 Penilaian Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau uji *R Square* memiliki makna untuk mengukur seberapa besar pengaruh sebuah variabel. Adapun hasil uji koefisien determinasi tersedia pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel

Variabel	R Square	R Square Adjusted
JS	0,67	0,67
TI	0,60	0,59

Sumber : Hasil Output Smartpls (2024)

Berdasarkan hasil *R Square Adjusted* yang tertera di tabel 6, dapat disimpulkan bahwa WLB memiliki pengaruh sebesar 67% terhadap JS, sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor lain. WLB dan JS berpengaruh terhadap TI sebesar 59%, sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.2.2 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan nilai *path coefficient* untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang tertera. Adapun hasil *path coefficient* dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil *Path Coefficient* Variabel

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WLB -> TI	0,17	0,18	0,09	1,81	0,07
WLB -> JS	0,82	0,82	0,02	43,54	0,00
JS -> TI	-0,91	-0,91	0,09	9,99	0,00
WLB -> JS -> TI	-0,74	-0,75	0,08	8,75	0,00

Sumber : Hasil Output Smartpls (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas, WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap TI sebagaimana dengan P values $0,07 > 0,05$. Hubungan WLB \Rightarrow TI yang tidak signifikan ini tidak sejalan dengan penelitian lain seperti pada penelitian (Maharani & Tamara, 2024; Nair, Jayabalan, Perumal, & Subramaniam, 2021; Nasya et al., 2024) yang turut membuktikan bahwa terdapat hubungan timbal balik antara variabel tersebut seperti pada penelitian mereka. Akan tetapi, hubungan ini selaras dengan penelitian Lebang & Ardiyanti (2021; Nurdin & Rohaeni (2020) yang mana dalam penelitian mereka, mereka menemukan tidak ada hubungan signifikan antara WLB dan TI yang berarti bila keseimbangan WLB dirasakan oleh seorang karyawan, dia akan tetap terus-menerus bekerja tanpa mempertimbangkan TI dengan pengecualian faktor eksternal. Fenomena tidak terdapatnya hubungan signifikan dapat dijelaskan sebagai oleh Badan Pusat Statistik Kota Batam (2024) yang berpendapat bahwa sebagian besar tenaga kerja di Batam sudah menerima bahwa nasib tenaga kerja di Batam berbeda dengan daerah lain sehingga dapat menimbulkan bahwa kepentingan WLB tidak terdapat pada tenaga kerja yang dijadikan sampel yakni dengan mayoritas yang bekerja di perusahaan manufaktur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama peneliti ditolak, sebagaimana dengan kondisi aktual yang berbeda dengan hipotesis. Lebang & Ardiyanti (2021) menjelaskan bila tenaga kerja dengan penuh sadar mengerti bahwa pekerjaan mereka membutuhkan fleksibilitas jam kerja yang harus siap kapan saja, dan dibutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan mereka maka faktor WLB tidak lagi berpengaruh signifikan pada TI.

Adapun hubungan WLB terhadap JS merupakan signifikan positif sebagaimana P values $0,00 < 0,05$ dan T_{hitung} $43,54 < 1,96$, *original sample* $0,82$. Hal ini sesuai dengan penelitian (Nair et al., 2021; Ngaliman, Catrayasa, & Khairil, 2024; Nurdin & Rohaeni, 2020) yang turut menyatakan bahwa hubungan antara WLB dan JS merupakan signifikan positif. Nair et al. (2021) menjelaskan bahwa hubungan ini tentu positif karena terdapat studi lain yang membuktikan bahwa unsur WLB seperti bekerja dari rumah, jam kerja fleksibel, cuti berbayar dan rotasi kerja yang terkendali dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian dan studi terdahulu, peneliti menyimpulkan hipotesis kedua diterima bahwa WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap JS. Maharani & Tamara (2024) menjelaskan bahwa terdapat hubungan erat antara kompensasi dengan JS, yang mana semakin besar suatu kompensasi yang dapat diberikan oleh perusahaan, maka semakin besar JS karyawan.

Adapun hubungan JS terhadap TI merupakan signifikan negatif sebagaimana dengan P values $0,00 < 0,05$ dan T_{hitung} $9,99 < 1,96$, *original sample* $-0,91$, pernyataan ini bertolak belakang dengan penelitian Pujiastri & Negoro (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara JS dan TI akan tetapi penelitian ini sejalan dengan mayoritas penelitian yang direferensikan yakni pada pernyataan (Jabeen, Friesen, & Ghoudi, 2018; Maharani & Tamara, 2024; Nair et al., 2021; Nasya et al., 2024; Nurdin & Rohaeni, 2020; Putri, 2023) yang menyatakan bahwa semakin rendahnya JS maka akan semakin meningkatnya kemungkinan seseorang memiliki TI. Sebaliknya, semakin JS yang dimiliki, semakin rendah TI sebagai umpan balik. Berdasarkan penelitian dan referensi, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima bahwa JS memiliki pengaruh signifikan terhadap TI. Jabeen et al. (2018) menjelaskan bahwa kurangnya perkembangan karir pada suatu pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya JS yang dapat menambah TI, hal ini berlaku timbal balik. Maharani & Tamara (2024) berpendapat bahwa perusahaan hendaknya siap mempersiapkan beberapa cara untuk mengurangi stress dengan mengembangkan kompensasi yang lebih layak untuk karyawan untuk meningkatkan JS yang akan mengurangi TI.

Terakhir, peran JS dalam memediasi WLB dan TI merupakan signifikan negatif sebagaimana dengan P values $0,00 < 0,05$ dan T_{hitung} $8,75 < 1,96$, *original sample* $-0,74$, pernyataan ini sejalan dengan penelitian Aman-Ullah, Ibrahim, Aziz, & Mehmood (2022) yang turut menyatakan bahwa meningkatnya WLB akan berefek ke JS yang akan berefek ke TI sehingga akan menghasilkan TI yang lebih rendah. WLB yang positif akan menciptakan kondisi orang menjadi nyaman dan puas sehingga TI akan menurut sebagai umpan balik dari kepuasan tersebut. Nurdin & Rohaeni (2020) menyatakan bahwa pada saat tenaga kerja yang bekerja merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

kerja, maka akan terbentuk *JS* yang mana akan berdampak pada *TI*. Berdasarkan hasil studi dan penelitian terdahulu, dapat peneliti simpulkan bahwa hipotesis 4 diterima bahwa *JS* mampu memediasi dengan signifikan antara *WLB* dan *TI*. Lebang & Ardiyanti (2021) berpendapat bahwa lingkungan yang kondusif dan nyaman membuat tenaga kerja betah pada pekerjaan tersebut sebagaimana terdapat kepercayaan antar rekan kerja yang disertai dengan dukungan perusahaan. Maharani & Tamara (2024) menyarankan perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja produktif dengan cara meningkatkan faktor *WLB* yang akan meningkatkan *JS* dengan akhiran menurunkan *TI*.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Peran *Job Satisfaction* Dalam Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* di Kota Batam” peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut ini :

1. *Work Life Balance* (*WLB*) dengan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (*TI*) . Artinya *WLB* tidak secara langsung berpengaruh terhadap *TI* pada penelitian ini.
2. *Work Life Balance* (*WLB*) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* (*JS*) secara positif. Artinya unsur *WLB* seperti fleksibilitas kerja, cuti kerja, dan lain-lain memiliki pengaruh besar terhadap *JS*.
3. *Job Satisfaction* (*JS*) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (*TI*) secara negatif. Artinya semakin tinggi *JS* yang dimiliki, maka perusahaan dapat mengurangi *TI* dengan signifikan.
4. *Job Satisfaction* (*JS*) berperan sebagai mediasi signifikan antara *Work Life Balance* (*WLB*) dan *Turnover Intention* (*TI*) secara negatif. Artinya *WLB* mempengaruhi *JS*, yang mana *JS* akan mempengaruhi *TI* pada akhirnya.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Peneliti menekankan bahwa terdapat beberapa limitasi atau keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini hanya terbatas pada tenaga kerja di Batam, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat disamaratakan dengan area lain. Kedua, sampel yang dipakai untuk riset penelitian ini berasal dari berbagai sektor pekerjaan sehingga terdapat kemungkinan memiliki perbedaan hasil dengan penelitian yang mendalami sektor tertentu. Peneliti berharap untuk penelitian yang ke depan dapat menganalisis faktor-faktor selain *WLB* dan *JS* terhadap *TI*. Penelitian ini belum menambahkan variabel atau aspek selebihnya yang mungkin dapat memberi nilai tambah atau mempengaruhi hasil dari penelitian ini sehingga dapat memberikan pemahaman komprehensif. Penelitian ini kembali mengingatkan peran penting dari *WLB* dan *JS* dalam mengurangi *TI*, sehingga perusahaan dapat meninjau kembali apakah keseluruhan kedaulatan karyawan khususnya di *WLB* sudah tercapai dengan baik atau belum. Sebagaimana *WLB* ini akan berdampak pada *JS*, yang akan berefek ke *TI*, disarankan kembali untuk meninjau faktor ini dengan saksama.

Ucapan Terima Kasih

Dengan kesuksesan penelitian ini, kami menuangkan rasa terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan dari segala pihak yang telah berkontribusi dalam riset ini. Riset ini tentu tidak akan berhasil tanpa usaha, masukan, dukungan, dan doa kalian untuk mewujudkan riset dengan baik. Semoga hasil dari riset ini dapat dipergunakan kepada berbagai pihak yang tertarik dengan kondisi ketenagakerjaan di Batam terutama kepada perusahaan asing yang ingin berinvestasi di Batam.

Referensi

Aggraini, N. (2024, June 14). Dunia Kerja Gen Z: Harta, Tahta, Work-Life Balance. *Kompasiana*. Retrieved 12 July 2024 from Dunia Kerja Gen Z: Harta, Tahta, Work-Life Balance Konten ini telah tayang di Kompasiana.com dengan judul ‘Dunia Kerja Gen Z: Harta, Tahta, Work-Life Balance’, Klik untuk baca: https://www.kompasiana.com/nescyanggraini6223/666a8522ed641576392cb5c2/dunia-kerja-gen-z-harta-tahta-work-life-balance?page=3&page_images=1 Kreator: Nescy Anggraini Kompasiana adalah platform blog. Konten ini menjadi tanggung jawab blogger dan

tidak mewakili pandangan redaksi Kompas. Tulis opini Anda seputar isu terkini di Kompasiana.com

- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Aman-Ullah, A., Ibrahim, H., Aziz, A., & Mehmood, W. (2022). Balancing is a necessity not leisure: a study on work–life balance witnessing healthcare sector of Pakistan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/apjba-09-2020-0338>
- Attamimi, S. K., Hayati, K., & Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 67–77. Retrieved from <https://doi.org/10.35912/rambis.v2i1.1497>
- Badan Pusat Statistik Kota Batam. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Kota Batam 2023*. Retrieved 2 June 2024 from Batam: <https://batamkota.bps.go.id/publication/2024/05/09/bd78ea3e9ff00520241223f1/statistik-ketenagakerjaan-kota-batam-2023.html>
- DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2020). Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(2), 139–163. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>
- Dousin, O., Collins, N., Bartram, T., & Stanton, P. (2021). The relationship between work-life balance, the need for achievement, and intention to leave: mixed-method study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1478–1489. Retrieved from <https://doi.org/DOI:10.1111/jan.14724>
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34. Retrieved from <https://doi.org/10.62398/probis.v14i1.69>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir Dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. Retrieved from <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Gautam, P., Gautam, D., & Bhetuwal, R. (2024). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ijoa-09-2023-4002>
- Hartati, E. R. (2024). Jadi Pusat Pertumbuhan, Batam Makin Menarik untuk Investasi. *Investor.Id*. Jakarta. Retrieved 2 June 2024 from <https://investor.id/macroeconomy/357387/jadi-pusat-pertumbuhan-batam-makin-menarik-untuk-investasi>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hasibuan, Z. E. (2024). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. AE Publishing. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=sTIwEQAAQBAJ>
- Heimerl, P., Haid, M., Benedikt, L., & Scholl-Grissemann, U. (2020). Factors influencing job satisfaction in hospitality industry. *SAGE Open*, 10(4), 2158244020982998. Retrieved from <https://doi.org/DOI:10.1177/2158244020982998>
- Herrity, J. (2024, February 13). Ultimate Guide To Work-Life Balance. *Indeed*. Retrieved 28 July 2024 from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/work-life-balance>
- Hui, S., Ping, K. Y., & Yuan, F. (2023). The Relationship between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Accounting Personnel in Public Accounting Firms. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. Retrieved from <https://doi.org/10.33736/jcshd.5795.2023>

- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>
- Jaya, A., Rosnani, T., Heriyadi, Y. F., & Marumpe, D. P. (2023). Turnover Intention: is it Influenced by Quality of Work Life and Job Satisfaction as a Mediator. *South Asian Res J Bus Manag*, 5(6), 179–187. Retrieved from <https://doi.org/DOI:10.36346/sarjbm.2023.v05i06.002>
- Kim, S. O., & Moon, S.-H. (2021). Factors influencing turnover intention among male nurses in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18), 9862. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph18189862>
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The effect of work from home and work-life balance on turnover intention mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 33–41. Retrieved from <https://doi.org/10.36441/jamr>
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. Retrieved from <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The effect of work-life balance and work stress on turnover intention with job satisfaction as a mediator at anti-corruption institution in Indonesia. In *5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)* (pp. 638–648). Atlantis Press. Retrieved from <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>
- Lockwood, N. (2003). *Work/life Balance: Challenges and Solutions*. Society for Human Resource Management. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=qMvSPAAACAAJ>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391–407. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0124>
- Moustafid, B. R. (2024, May 20). Tinggalkan gaji Rp40 juta, Abram tak puas kerja di PT Freeport gegara alasan sepele ini. *Hops*. Retrieved 12 July 2024 from <https://www.hops.id/trending/29412709300/tinggalkan-gaji-rp40-juta-abram-tak-puas-kerja-di-pt-freeport-gegara-alasan-sepele-ini>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*. Retrieved from <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>
- Nair, S., Jayabalan, N., Perumal, I., & Subramaniam, M. (2021). Work-life balance and its impact on turnover intention of married female academics in Malaysia: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Human University Natural Sciences*, 48(12).
- Nasya, A. A., Tholkha, M., Novandi, D., Hardjowikarto, D., & Wibowo, S. (2024). The Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Berintan Market Cirebon City”. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(3). Retrieved from <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/5236>
- Newsdesk. (2024). Work/Life Balance Trends. *The Global Recruiter*. UK. Retrieved 2 June 2024 from <https://www.theglobalrecruiter.com/work-life-balance-trends/>
- Ngaliman, N., Catrayasa, I. W., & Khairil, K. (2024). Analysis of work life balance, job satisfaction and its effect on the performance of employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of the Riau Islands Province. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 2(1), 47–61. Retrieved from <https://doi.org/10.35912/jomabs.v2i1.2461>

- Nolan, D. (2024). Gen Z and Millennials prioritising work/life balance over salary, research finds. *Irish Independent*. Ireland. Retrieved 2 June 2024 from <https://www.independent.ie/irish-news/gen-z-and-millennials-prioritising-worklife-balance-over-salary-research-finds/a175786245.html>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance and its impact on turnover intention in the millennium: the mediation role of job satisfaction. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 6(2), 121–132. Retrieved from <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Ooi, T. P., & Teoh, K. B. (2021). Factors affecting the turnover intention among employees in Penang manufacturing industry. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(1), 29–40. Retrieved from <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i1.379>
- Prihatnomo, J. (2024, July 11). Dosen Psikologi USM Gelar Psikoedukasi, Pentingnya Work Life Balance Sebagai Upaya Menjaga Kesehatan Mental Guru. *Suaramerdeka*.
- Pujastri, R., & Negoro, D. A. (2023). The Role of Quality of Work Life on Job Stress and Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction of Private Teachers in Tangerang District. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Retrieved from <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i2.4620>
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview Terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. Retrieved from <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- Rhee, M., Park, S. K., & Lee, C. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51–61. Retrieved from <https://doi.org/DOI:10.1111/ijsw.12382>
- Saufi, R. A., Aidara, S., Nawi, N. C., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Sirgy, M., & Lee, D.-J. (2023). *Work-Life Balance: HR Training for Employee Personal Interventions*. Retrieved from <https://doi.org/10.1017/9781009281782>
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional). Alfabeta Bandung, CV.
- Switek, M., Bendix, J., & Jimenez, L. (2024). *Global Opportunity Index 2024: Attracting Foreign Investment*. Retrieved 2 June 2024 from Santa Monica: <https://milkeninstitute.org/report/global-opportunity-index-2024>
- Yang, Y., Thu Hue, H. M., & Takeda, S. (2024). Turnover intention among Vietnamese millennials in the workplace. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 12(3), 592–610. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2022-0302>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88–98. Retrieved from <https://doi.org/10.58745/riber>
- Yulianti, C. (2024, June 27). Studi: Mayoritas Gen Z Incar Work Life Balance dan Jam Kerja Fleksibel. *Detik*. Retrieved 12 July 2024 from <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7410162/studi-mayoritas-gen-z-incar-work-life-balance-dan-jam-kerja-fleksibel>