

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT KEDIRI INTERMEDIA PERS



**<sup>1\*</sup>Lilis Afifaturchmah, <sup>2</sup>Ika Korika Swasti**

<sup>1,2,3</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur – Indonesia*

### **e-mail**

<sup>1\*</sup>*lilis.afifaturchmah@gmail.com (corresponding author)*

<sup>2</sup>*ikaks.ma@upnjatim.ac.id*

### **ABSTRACT**

*Companies that often ignore the needs and rights of human resources, as well as increasing work demands and working conditions that do not meet expectations, will trigger turnover intention in employees. This study aims to determine the effect of workload and work-life balance on PT. Kediri Intermedia Pers' employees turnover intention. This research employs a quantitative methodology, utilizing a saturated sampling technique to select a sample of 44 respondents. The analysis technique in this study uses the SmartPLS3 program. From the results of statistical testing, it was found that workload has a positive effect on turnover intention, while work-life balance has a negative effect on turnover intention in employees of PT Kediri Intermedia Pers.*

**Keyword :** *Workload; Turnover Intention; Work-Life Balance*

**Diterima (Received) :** 15-07-2024

**Direvisi (Revised) :** 15-11-2024

**Disetujui (Approved) :** 17-11-2024

**Dipublikasi (Published) :** 19-11-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Memasuki era persaingan bisnis yang dinamis dan ketat, perusahaan harus siap menghadapi tantangan maupun perkembangan dari pihak internal maupun eksternal. Persaingan dengan kompetitor di ranah eksternal, serta keharusan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dari sisi internal (Mahawati et al., 2021). SDM merupakan aset yang tak terhingga nilainya dan memegang peranan vital dalam kesuksesan organisasi, namun sayangnya, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, SDM seringkali muncul kendala berupa ekspektasi yang tinggi terhadap karyawan tanpa dibarengi dengan pemenuhan kebutuhan mereka secara memadai. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan memicu karyawan untuk memikirkan pindah dari perusahaan atau *turnover intention* (Egarini & Prastiwi, 2022). *Turnover intention* merupakan suatu fenomena yang dapat berpengaruh terhadap stabilitas operasional perusahaan. Adanya *turnover intention* menyebabkan bertambahnya beban finansial dan waktu yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan (Shobirin et al., 2023).

Fenomena *turnover* ini banyak terjadi pada perusahaan, salah satunya adalah PT Kediri Intermedia Pers. PT Kediri Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Kediri) merupakan perusahaan media terbesar di Kediri Raya yang berfokus pada industri media. Perusahaan ini sudah mulai bertransformasi dari media cetak ke media online. Berikut data *turnover intention* pada PT Kediri Intermedia Pers pada tahun 2020 - 2023 :

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan PT Kediri Intermedia Pers**

Tahun	karyawan awal tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan akhir tahun	Presentase (%)
2020	46	15	10	41	34,48
2021	41	7	10	44	16,47
2022	44	7	11	48	15,21
2023	48	6	11	53	11,88

Sumber : Data Internal PT Kediri Intermedia Pers, 2024

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* pada PT Kediri Intermedia Pers menunjukkan tren penurunan selama 4 tahun terakhir. Persentase *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020, sebesar 34,48% dan terus menurun hingga mencapai 11,88% pada tahun 2023. Meskipun tren ini menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam retensi karyawan, namun persentase tersebut tetap dikatakan tinggi dan melebihi batas normal. Menurut Shobirin et al., (2023) tingkat *turnover* karyawan dinyatakan dalam batas wajar apabila berkisar di angka 5 – 10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover* pada PT Kediri Intermedia Pers tergolong tinggi. Beberapa aspek yang dapat berkontribusi terhadap tingkat *turnover intention* menurut (Wardono et al., 2024), yaitu beban kerja dan *work-life balance*.

Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas yang harus dirampungkan oleh suatu entitas maupun individu pemegang jabatan dalam masa yang ditetapkan (Mahawati et al., 2021). Melalui wawancara dengan karyawan PT Kediri Intermedia Pers, beberapa isu utama diidentifikasi meliputi banyaknya target yang harus dicapai dengan tuntutan untuk memastikan kualitas pekerjaan yang tinggi, kebutuhan untuk terus berinovasi, dan tidak adanya sistem lembur dengan kompensasi tambahan yang diterapkan pada seluruh

karyawan. Kombinasi dari beberapa permasalahan tersebut, sejalan dengan pernyataan Pratiwi et al., (2022) bahwa jumlah target dan penggunaan waktu kerja termasuk indikator dari beban kerja dan intensitas pekerjaan yang berlebihan berpotensi mendorong pegawai mempertimbangkan mencari peluang karir di tempat lain.

Menurut Wardono et al., (2024), faktor lain *turnover intention* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merujuk pada keahlian individu untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kewajiban di luar pekerjaannya (Pantouw et al., 2022). *Work-life balance* menjadi isu krusial di PT Kediri Intermedia Pers. Karyawan menghadapi situasi di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, sehingga keseimbangan kepuasan yang mengacu pada tingkat kepuasan individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak tercapai. Hal tersebut menjadikan karyawan di perusahaan ini mempunyai persepsi tersendiri terkait praktik *work-life balance*, beberapa karyawan mungkin melihat fleksibilitas kerja sebagai keuntungan, sementara yang lain mungkin merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang konstan. Hal tersebut tidak sesuai dengan salah satu indikator *work-life balance* tentang keseimbangan kepuasan yang mengacu pada tingkat kepuasan individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nur & Ainun, 2022). Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* PT Kediri Intermedia Pers.

## TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* dapat dipahami sebagai situasi dimana pegawai dengan sengaja mempertimbangkan mengundurkan diri dari perusahaan atau akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat (Shobirin et al., 2023). Sejalan dengan pengertian tersebut, *turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan merasa kondisi kerja tidak memenuhi ekspektasinya, yang kemudian mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan atas keinginan pribadi atau mencari peluang kerja di tempat lain (Putri & Swasti, 2023). Menurut Bogar et al., (2021), ada 3 indikator untuk mengukur *turnover intention*, yaitu *thinking of quit*, *job search*, *intention to quit*.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada jumlah target pekerjaan atau hasil yang diharapkan seorang karyawan dalam periode tertentu (Bogar et al., 2021). Dalam pengertian lain, beban kerja digambarkan sebagai situasi dimana tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, disertai dengan ekspektasi tinggi dalam waktu yang terbatas (Omar et al., 2020). Agustine dan Nawangsari, (2020) menekankan pentingnya keseimbangan antara beban kerja yang diserahkan dengan kapasitas fisik, kemampuan kognitif dan batasan manusia yang menerimanya. Indikator pengukur beban kerja menurut Pratiwi et al., (2022) adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

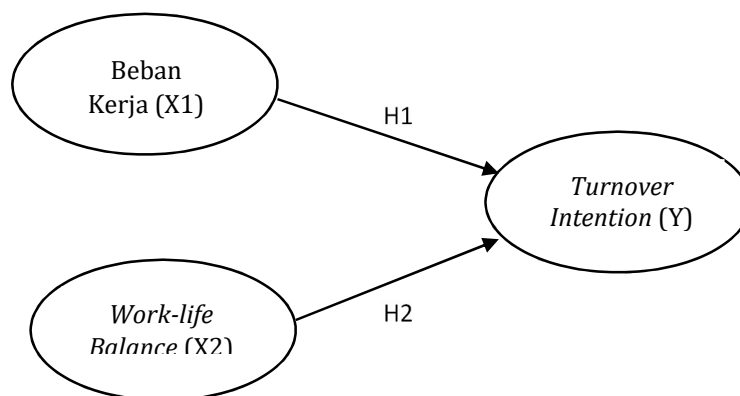
### ***Work-life Balance***

*Work-life balance* menggambarkan keadaan dimana individu mampu menyetarakan tugas yang ada pada pekerjaannya dengan tugas diluar pekerjaannya (Farida et al., 2023). Dalam pengertian lain, *work-life balance* merupakan upaya individu untuk mencapai keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya (Wardono et al., 2024). Individu yang telah berhasil mencapai *work-life balance* mampu menjalankan pekerjaan, mengurus keluarga, serta memenuhi kebutuhan pribadi dengan seimbang,

sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak memengaruhi kegiatan diluar pekerjaannya, begitupun sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2020). Firstly dan Samsudin (2023) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi dimana pekerja memiliki fleksibilitas dalam jam kerja mereka dan bebas menggunakannya untuk menyeimbangkan komitmen kerja dan nonkerja. Indikator *work-life balance* dijelaskan dalam Nur dan Ainun (2022), yaitu : keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

### Kerangka Penelitian

Dalam kerangka penelitian, beban kerja (X1), *work-life balance* (X2) adalah variabel bebas, dan *turnover intention* (Y) adalah variabel terikat. Berikut uraian kerangka penelitian dapat dilihat pada Gamabr 1.



Sumber: diskontruksi untuk penelitian ini, 2024

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers.

H2 : *Work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif dengan memanfaatkan skala pengukuran variabel menggunakan skala ordinal dengan teknik pembobotan skala Likert 1-5 (Widodo et al., 2023). Populasi penelitian ini berjumlah 44 karyawan dari divisi redaksi, pemasaran, iklan, online, layout, dan event, dengan sampel sebanyak 44 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana keseluruhan anggota populasi dilibatkan menjadi sampel penelitian (Amin et al., 2023).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan mengkombinasikan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner serta data sekunder melalui studi kepustakaan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan program SmartPLS3 dengan fokus pada pengujian model pengukuran dan struktural. Pada model pengukuran (*outer*

model), diuji validitas menggunakan *Convergent Validity*, *AVE*, dan reliabilitas melalui *Composite Reliability*. Pada model struktural (*inner model*), dilakukan uji *R-squared*, dan pengujian hipotesis menggunakan *Path Coefficients*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Outer Model

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan realibilitas model (Hair, 2021). Validitas diuji melalui *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

#### Convergent Validity

Suatu korelasi antara nilai indeks refleksi dan nilai variabel laten. Dalam hal ini loading 0,5 – 0,6 dirasa layak untuk 3-7 indikator per variabel laten. Validitas indikator dapat diukur dengan menggunakan output tabel *outer loading* dengan melihat nilai *factor loading* (Hair, 2021).

**Tabel 2**  
**Hasil Outer loading**

Indikator	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )
X1.1 <- Beban Kerja (X1)	0.821	0.821	0.061	13.566
X1.2 <- Beban Kerja (X1)	0.929	0.920	0.040	23.001
X1.3 <- Beban Kerja (X1)	0.881	0.877	0.045	19.645
X2.1 <- Work-life Balance (X2)	0.891	0.892	0.037	24.037
X2.2 <- Work-life Balance (X2)	0.891	0.884	0.047	18.775
X2.3 <- Work-life Balance (X2)	0.814	0.810	0.081	10.068
Y1 <- Turnover Intention (Y)	0.865	0.854	0.078	11.065
Y2 <- Turnover Intention (Y)	0.938	0.937	0.022	42.232
Y3 <- Turnover Intention (Y)	0.900	0.901	0.028	31.803

Sumber : data diolah, 2024

Hasil pengolahan data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator reflektif pada variabel beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan *turnover intention* (Y) memiliki *factor loading* atau *original sample* lebih besar dari 0,5 dan *T-Statistics* lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05$  (5%) = 1,96. Dengan demikian, hasil estimasi semua indikator memenuhi *convergent validity* dan dinyatakan valid.

#### Uji Validitas

Mengukur sejauh Nilai square root of average extracted (AVE) untuk setiap variabel laten dengan korelasi antara variabel laten lainnya dalam model (Hair, 2021). Untuk uji validitas, nilai AVE > 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik.

**Tabel 3**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.771
Work-life Balance (X2)	0.750
Turnover Intention (Y)	0.813

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian AVE untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,771, variabel *work-life balance* (X2) sebesar 0,750, dan *turnover intention* (Y) sebesar 0,813. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5, sehingga variabel dalam penelitian ini disimpulkan validitasnya baik.

#### *Uji-Composite Reliability*

*Composite reliability* menunjukkan seberapa dapat diandalkan perangkat pengukuran. Indikator dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau reliabel apabila memiliki nilai di atas 0,7 (Hair, 2021).

**Tabel 4**  
***Composite Reliability***

	<i>Composite reliability</i>
Beban Kerja (X1)	0.910
Work-life Balance (X2)	0.900
Turnover Intention (Y)	0.929

Sumber : data diolah, 2024

Hasil pengujian *Composite reliability* yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Composite reliability* untuk setiap variabel dikatakan tinggi atau reliabel karena semuanya memiliki nilai lebih dari 0,7.

#### ***Inner Model***

*Inner model* menggambarkan korelasi antara variabel laten atau disebut juga *structural model*. Pengujian model struktural dapat dilihat melalui nilai *R-squared* yang terdapat dalam persamaan antar variabel laten. Hasil uji *inner model* yang signifikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel laten terhadap variabel laten lainnya (Hair, 2021).

**Tabel 5**  
***R-square***

	<i>R-square</i>
Turnover Intention (Y)	0.463

Sumber : data diolah, 2024

Nilai  $R^2 = 0,463$ , hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan *work-life balance* sebesar 46,3%, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (beban kerja dan *work-life balance*).

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi *estimate for path coefficients*, di mana arah dan kekuatan hubungan antar variabel diuji. Nilai T-statistic  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$ , digunakan untuk menilai signifikansi hubungan, dengan koefisien positif menunjukkan hubungan searah dan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengkonfirmasi apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak berdasarkan data empiris. dalam penelitian ini dihasilkan (Hair, 2021).

**Tabel 6**  
**Hasil Estimate For Path Coefficients**

Variabel	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja (X1) -> Turnover Intention (Y)	0.436	0.449	0.137	3.171	0.002
Work-life Balance (X2) -> Turnover Intention (Y)	-0.338	-0.337	0.134	2.523	0.012

Sumber : Data diolah, 2024

Hipotesis 1 : variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai  $P 0,002 < 0,05$  dan *path coefficient* 0.436, nilai *T-statistic* 3,171 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z \alpha = 0,05$ ) menunjukkan hasil positif.

Hipotesis 2 : variabel *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* dapat diterima, dengan nilai  $P 0,012 < 0,05$  dan *path coefficient* -0.338, nilai *T-statistic* 2,523 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z \alpha = 0,05$ ) menunjukkan hasil negatif.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *Work-life balance* yang tinggi dapat berpengaruh terhadap penurunan angka *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers. Hasil ini berarti semakin tinggi *work-life balance* karyawan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers.

Dari kesimpulan tersebut dapat diajukan saran yaitu perusahaan dapat melakukan peninjauan kembali terhadap beban kerja yang diberikan, terutama pada kondisi pekerjaan. Sebab jika pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan, bukan tidak mungkin akan menimbulkan stres akibat tekanan kerja yang berakibat pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Serta memperhatikan lagi *work-life balance* karyawan, yaitu pada keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan, seperti penerapan jadwal kerja fleksibel, pembatasan jam lembur, dan menghormati waktu pribadi karyawan di luar jam kerja. Dengan memperhatikan kebijakan tersebut, karyawan akan merasa lebih puas dan meningkatkan *work-life balance* mereka, sehingga dapat mengurangi stres, dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover intention*.

Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, diharapkan dapat mengembangkan variabel bebas lainnya, seperti kompensasi dan kepuasan kerja, guna memberikan wawasan yang lebih luas dan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi *turnover*.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*. 14(1), 15–31.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Putri, T. A. D., & Swasti, K. I. (2023). The Influence of Workload and Compensation on Turnover Intention of Hikmah Food Employees PT. Hikmah Sejahtera Surabaya. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(09), 4263–4269. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i9-13>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129. <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/index>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Firstly, K. N., & Samsudin, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Pada Karyawan Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1092–1101. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hair, J. F, Jr. ; (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)-Third Edition*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Nur, A., & Ainun, A. (2022). Relationship between Work-life Balance , Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 280–292. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Omar, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 2723–0112.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- Shobirin, A., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap Turnover Intention Melalui Work-Life Balance Sebagai Mediasi ( Studi



Empiris Pada Pt Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196.  
<http://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/semanis/article/view/3657%0>  
[Ahttps://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/semanis/article/download/3657/1783](https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/semanis/article/download/3657/1783)

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). 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. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. *Owner*, 8(1), 119–129.  
<https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.