

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MELALUI *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT XYZ INDONESIA)**

Mochammad Ksatria Putra<sup>1</sup>, Renny Husniati<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

2010111175@mahasiswa.upnvj.ac.id  
rennyhusniati@upnvj.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui *work life balance*. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT XYZ Indonesia yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 60 orang karyawan tetap PT XYZ Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS4.0 untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *work life balance* secara langsung berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Sedangkan, kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*.

## **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION THROUGH WORK-LIFE BALANCE AS AN INTERVENING VARIABLE (A CASE STUDY AT PT XYZ INDONESIA)**

### **Abstract**

The aim of this research is to examine and substantiate the influence of organizational culture and job satisfaction on employee turnover intention through work-life balance. The population for this study comprises all permanent employees of PT XYZ Indonesia, total 60 individuals. The sample for this research includes the entire population of 60 permanent employees of PT XYZ Indonesia. The study employs the *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) method with the SmartPLS 4.0 application for data analysis. The results of this research demonstrate that organizational culture, job satisfaction, and work-life balance directly exert a negative and significant influence on employee turnover intention. On the other hand, organizational culture does not have an indirect effect on turnover intention through work-life balance. Meanwhile, job satisfaction indirectly influences turnover intention negatively and significantly through work-life balance.

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

## PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, banyak perusahaan berbagai sektor berupaya mempertahankan posisi mereka di pasar yang terus berubah. Selain fokus pada peningkatan pendapatan, perusahaan juga harus memperhatikan keberlanjutan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM bukan hanya memberikan nilai tambah, tetapi juga berperan penting dalam mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategis organisasi (Armstrong & Michael, 2020, p. 20). Manajemen SDM menjadi kunci untuk mendukung kelancaran proses bisnis yang efektif dan efisien, mengingat perusahaan bergantung pada keterampilan karyawan untuk produktivitas, kreativitas, inovasi, dan pelayanan pelanggan berkualitas tinggi (Raymond et al., 2016, p. 7).

Perusahaan jasa, khususnya perusahaan konsultasi, memiliki tantangan unik dalam menjaga kualitas layanan tinggi dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif. Perusahaan konsultasi, seperti PT XYZ Indonesia, berperan penting dalam menggerakkan perkembangan bisnis lainnya dan memainkan peran kunci dalam mendukung inovasi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Namun, perusahaan ini juga dihadapkan pada tantangan mengelola karyawan untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Lussier & Hendon, 2019).

Dalam konteks ini, fenomena *turnover* karyawan menjadi isu krusial. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengakibatkan gangguan operasional, kehilangan pengetahuan berharga, dan biaya rekrutmen yang besar. PT XYZ Indonesia mengalami fluktuasi tingkat turnover rate selama beberapa tahun terakhir, sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT XYZ Indonesia.**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover rate
2019	39	8	3	44	7,23%
2020	44	10	7	47	15,38%
2021	47	16	6	57	11,54%
2022	57	21	12	66	19,51%
2023	66	5	7	64	10,77%

Sumber : Human Resource PT XYZ Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel di atas, data tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan. Fenomena ini menjadi sorotan karena dapat merugikan citra perusahaan di mata klien, menghambat pertumbuhan, dan menimbulkan biaya tambahan.

Turnover intention, atau keinginan untuk pindah kerja, menjadi fokus utama penelitian ini. Tingginya tingkat turnover intention dapat merugikan stabilitas organisasi, produktivitas, dan kualitas layanan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan *work life balance* diidentifikasi sebagai variabel yang mungkin memengaruhi *turnover intention* karyawan.

Penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang beragam terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian (Hariansyah et al., 2023; Pawestri & Dewi, 2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mengurangi tingkat turnover intention, sementara penelitian lain (Umi Kalsum et al., 2022; Zamzamy et al., 2021) menemukan hasil yang berbeda. Begitu pula dengan kepuasan kerja, beberapa

penelitian (Syuzairi et al., 2023; William & Riyanto, 2021) menyatakan adanya pengaruh signifikan, sementara penelitian lain (Azmi et al., 2021; Fasya Herliana et al., 2021) menemukan hasil yang berbeda. Work-life balance, sebagai variabel mediasi, juga menjadi aspek penting dalam manajemen SDM, terutama dalam industri dengan tuntutan pekerjaan tinggi seperti perusahaan konsultasi. Namun, penelitian mengenai dampak work-life balance terhadap turnover intention masih menunjukkan hasil yang beragam (Zamzamy et al., 2021; Dyah Ratnasari et al., 2023).

Dengan adanya research gap dan fenomena yang terjadi di PT XYZ Indonesia, peneliti tertarik untuk lebih mendalami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi fokus utama, dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT XYZ Indonesia”.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM didefinisikan sebagai pengaturan Sumber Daya Manusia sebagai aset utama atau sumber daya melalui pelaksanaan fungsi manajerial dan operasional untuk mencapai kepentingan instansi (Sinambela, 2016, hlm 9).

Menurut Terri A. Scandurra, (2019, hal. 63), Turnover Intention adalah tingkat di mana karyawan memiliki potensi untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa, karena mereka merasa pekerjaan yang sedang dijalani kurang menarik dan melihat adanya alternatif pekerjaan lain. Sementara menurut (Oktavia & Ali, 2022), Turnover Intention merujuk pada keinginan karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain dan dapat berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Supartha & Sintaasih, (2017, hlm 114) menjelaskan bahwa Budaya organisasi merupakan sebuah mekanisme pemahaman yang dimiliki bersama oleh anggota suatu organisasi yang menjadi pembeda perusahaan terkait dengan perusahaan lainnya. Sistem budaya organisasi ini lebih dalam lagi merupakan sederetan tokoh kunci yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Devananda dan Onahring (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap afektif individu terhadap peran pekerjaan yang mereka emban saat ini, dan hal ini terkait dengan perilaku individu tersebut di lingkungan kerja. Kepuasan kerja terkait dengan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai mereka, serta respons individu terhadap lingkungan tersebut.

*Work Life Balance* didefinisikan sebagai kapasitas untuk mencapai tujuan dan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meraih kepuasan dalam seluruh aspek kehidupan. Fisher menjelaskan bahwa work life balance melibatkan alokasi waktu individu antara pekerjaan dan kegiatan di luar jam kerja, yang mungkin menghasilkan konflik atau gangguan, tetapi juga bisa menjadi sumber energi untuk diri sendiri. Istilah "balance" atau keseimbangan di sini merujuk pada pencapaian keterlibatan yang seimbang antara peran dalam aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan minimal konflik antar peran. Jika seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara gangguan dan peningkatan pada aspek kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka dia dapat mencapai kepuasan dalam berbagai aspek kehidupannya (Fisher, dkk. seperti yang dijelaskan dalam Annisa dkk., 2023, hlm. 441-446).

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif, yang melibatkan 60 responden sebagai sampel. Untuk menganalisis data yang terkumpul, metode *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) serta digunakan digunakan alat bantu yaitu SmartPLS 4.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan informasi seperti yang tersaji di bawah ini. :

### *Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	22	37%
Perempuan	38	63%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

### *Data Responden Berdasarkan Usia*

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	0	0%
21-25 Tahun	14	23%
26-30 Tahun	21	35%
31-40 Tahun	17	28%
>40 Tahun	8	13%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

### *Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

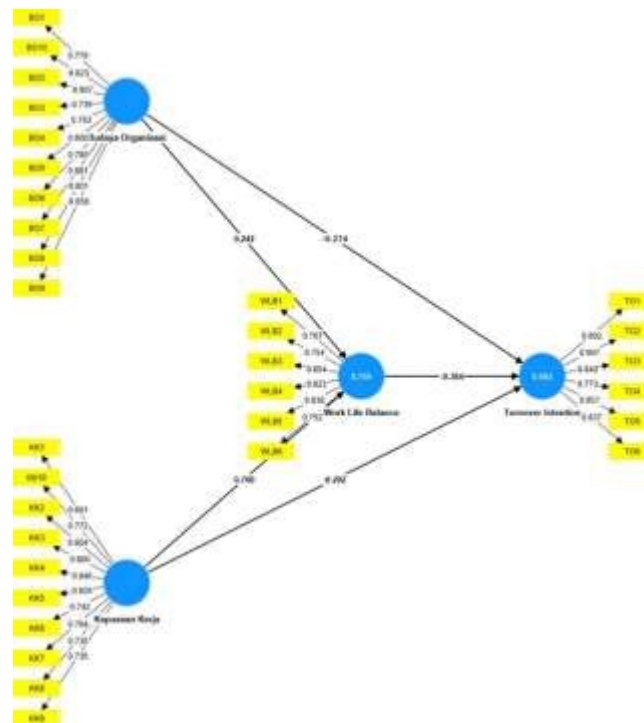
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA/Sederajat	0	0%
D3/Diploma	2	3%
S1/Sarjana	39	65%
S2/Magister	16	27%
S3/Doktor	3	5%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	5	8%
1-2 Tahun	18	30%
3-5 Tahun	26	43%
5-7 Tahun	8	13%
>7 Tahun	3	5%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

**Hasil Uji Kualitas Data****. Average Variance Extracted (AVE)**

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.647
Kepuasan Kerja (X2)	0.575
Work Life Balance (Z)	0.639
Turnover Intention (Y)	0.726

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

Uji validitas dilakukan sebanyak sekali. karena seluruh ite memenuhi syarat validitas data pada langkah selanjutnya. Tingkat validitas pada penelitian ini dapat diketahui dengan memeriksa nilai *outer loading*, *loading factor*, *Average Variance Extraxted* (AVE), dan *Cross Loading*. Berdasarkan hasil uji validitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap valid.

**Composite Reability**

Indikator	Composite Reliability (CR)
Budaya Organisasi (X1)	0.948
Kepuasan Kerja (X2)	0.931
<i>Work Life Balance (Z)</i>	0.914
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.941

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

**Cronbach's Alpha**

Indikator	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.939
Kepuasan Kerja (X2)	0.917
<i>Work Life Balance (Z)</i>	0.886
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.924

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dimana hasilnya mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

**(R-square)**

Indikator	R-square	R-square adjusted
<i>Work Life Balance (Z)</i>	0.759	0.751
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.592	0.570

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

**Q-Square**

Indikator	Q-square
<i>Work Life Balance (Z)</i>	0.721
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.514

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

Selain itu, hasil uji R-Square dan Q-Square pada penelitian ini memiliki nilai yang termasuk ke dalam tingkat kategori baik.

**Hasil Pengujian Hipotesis****Bootstrapping**

Indikator	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Budaya Organisasi (X1) -> <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.274	2.143	0.032
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.292	2.195	0.028
Budaya Organisasi (X1) -> <i>Work Life Balance (Z)</i> -> <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.088	1.573	0.116
Kepuasan Kerja (X2) -> <i>Work Life Balance (Z)</i> -> <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.255	2.213	0.027
<i>Work Life Balance (Z)</i> -> <i>Turnover Intention (Y)</i>	-0.364	2.467	0.014

Sumber : Hasil Output SmartPLS 4, 2023

Berdasarkan hasil uji t-statistik, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Nilai t-hitung sebesar 2.143 lebih besar dari t-tabel (2.003), dan nilai p-values sebesar 0,032, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, hasil original sample menunjukkan nilai -0.274, mengindikasikan adanya hubungan negatif antara budaya organisasi dan turnover intention. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis

alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Kesimpulan ini menandakan bahwa

tingkat *turnover intention* dapat dikendalikan jika budaya organisasi yang ada di perusahaan dapat diterima oleh karyawan.

Selanjutnya, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2.195 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan nilai p-values sebesar 0,028 tidak lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Original sample juga menghasilkan nilai -0.292 yang menunjukkan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Hasil pengujian variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* memiliki korelasi yang negatif, hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample atau nilai korelasi sebesar -0,088. Dari hasil pengolahan data uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung  $1,573 < t \text{ tabel } 2,003$  dengan nilai signifikan (P Values) sebesar  $0,116 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi negatif namun tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Hal ini karena tidak ada bukti statistik yang cukup untuk mendukung hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan *turnover intention* melalui *work life balance*. Sehingga  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Uji variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* menunjukkan korelasi negatif, yang dapat dilihat dari nilai original sample atau korelasi sebesar -0,255. Analisis statistik menggunakan uji t-statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,213, yang lebih besar dari nilai t tabel (2,003), dan nilai signifikansi (P Values) sebesar 0,027, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work life balance*. Artinya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka *work life balance* karyawan juga cenderung rendah, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak.

Variabel *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2.467 lebih besar dari t-tabel 2.003, sedangkan nilai p-values sebesar 0,014 tidak lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Original sample juga menghasilkan nilai -0.364 yang menunjukkan adanya hubungan negatif *work life balance* terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *work life balance* karyawan maka akan membuat tingkat *turnover intention* karyawan PT XYZ Indonesia meningkat

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah diuraikan di bab sebelumnya serta analisis pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work Life Balance* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT XYZ Indonesia)” dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Maka dapat disimpulkan, bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia.

Selanjutnya, ditemukan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* apabila melalui *work life*



*balance* pada karyawan PT XYZ Indonesia.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* pada karyawan PT XYZ Indonesia. Terakhir, dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa variabel *work life balance* secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ Indonesia

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. (2018). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. [www.koganpage.com](http://www.koganpage.com)
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). *Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention*. *Junior Scientific Researcher Journal (JSR)*, 33(1).
- Colquitt, Jason., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Dyah Ratnasari, S., Rifqi Widitama, M., & Malangkucecwara Malang, S. (2023). *Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave*. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 2581–2157. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>
- Fasya Herliana, N., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). *The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention*.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fisher, Gwenith G., et al. (2009). "Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement." *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. [Online] Available at: <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi *Work Life Balance* (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan *Turnover Intention*. *Journal of Knowledge Management*, 2(1), 15–27. [Online] Available at: <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Herman, B., Anwar, M.A., & Mursalat, A. (2022). *Effect of Organizational Commitment and Compensation on Turnover Intention of PT Infomedia Nusantara*. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 7(1), 40–48. [Online] Available at: <https://doi.org/10.30736/jpim.v7i1.971>.
- Indriati, I. H. (2022). Pengaruh *Career Development*, *Work-Life Balance*, *Organization Climate*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i2.17760>
- Kh. Devananda Singh and B. D. Onahring (2019). *Entrepreneurial Intention, Job Satisfaction and Organisation Commitment* *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(16). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>
- Khalida, Rahmi and Safitri, Nurul (2018). "The Effect of Person-Organization Fit on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediating Variable," *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi: Vol. 23:No.3*. DOI:10.20476/jbb.v23i3.9173
- Oktavia, S. D., & Ali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan

- Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2085-2100. [Online] Available at: <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.750>
- Pawestri, D. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). Pengaruh Person-Organization Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *\*Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 177–187. [Online] Available at: <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.5342>
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management 14th Edition, Global Edition*.
- Raymond, N., & etc. (2016). *Strategic Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage Second Canadian Edition*. [Online] Available at: [www.accesscopyright.ca](http://www.accesscopyright.ca)
- Robert N. Lussier, & John R. Hendon. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management Functions, Applications, and Skill Development*.
- Scandura, Terri A;. (2018). *Essentials of Organizational Behavior Second Edition*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta, 1–908
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, cv.
- Syuzairi, M., Pratiwi, M., & Apriansyah, F. (2023, June 22). *Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention among Educators: Job Satisfaction as a Mediation*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333271>
- Umi Kalsum, Harlen Harlen, & Machasin Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). [Online] Available at: <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- William, C., & Riyanto, S. (2021). *Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership, Compensation, and Career Development on Job Satisfaction and Their Implications on Employees' Turnover Intention of PT Kalbe Farma Tbk*. *Global Journal of Human Resource Management*, 10(1), 1–16. [Online] Available at: <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013>
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., Nawir, J., & Universitas Pancasila. (2021). *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar: Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School (Vol. 2)*.