

Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Misaja Mitra Pati

Karina Fitria Utami^{1,*}, Qristin Violinda², Farah Chalida Hanoum³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Indonesia

e-mail: ¹utamikarina11@gmail.com, ²qviolinda@upgris.ac.id, ³farahchalida@upgris.ac.id

*Corresponding author: utamikarina11@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 15-06-2026

Revisi: 07-07-2026

Disetujui: 20-07-2026

Publish online: 22-07-2026

Turnover intention merupakan permasalahan yang dapat memengaruhi keberlangsungan organisasi karena berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan menurunnya produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Misaja Mitra Pati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta turnover intention, sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis SmartPLS yang digunakan dalam penelitian ini, work-life balance juga berpengaruh terhadap turnover intention, sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention serta tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja maupun work-life balance terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung retensi karyawan.

Kata Kunci: *work-life balance, beban kerja, kepuasan kerja, turnover intention, SEM-PLS.*

ABSTRACT

Turnover intention is one of the major challenges faced by organizations as it increases recruitment and training costs while reducing employee productivity. This study aims to analyze the effects of work-life balance and workload on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among employees of PT Misaja Mitra Pati. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The results indicate that workload has a positive and significant effect on both job satisfaction and turnover intention, while work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has no significant effect on turnover intention and does not mediate the relationship between workload, work-life balance, and turnover intention. These findings suggest that effective workload management and the improvement of work-life balance are essential strategies to enhance employee retention and reduce turnover intention.

Keywords: *work-life balance, workload, job satisfaction, turnover intention, SEM-PLS.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun sumber daya finansial, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola karyawan agar tetap produktif, berkomitmen, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya turnover intention, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Turnover intention menjadi perhatian penting karena merupakan indikator awal terjadinya turnover aktual yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta terganggunya produktivitas organisasi (Febriyanti & Herachwati, 2024; Hanoum et al., 2023).

Fenomena turnover intention semakin banyak dikaji dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena tingginya mobilitas tenaga kerja pada era persaingan global. Karyawan tidak lagi hanya mempertimbangkan besarnya kompensasi, tetapi juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta tingkat kepuasan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif (Prawitasari, 2016; Putri et al., 2023).

Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi turnover intention adalah work-life balance. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan tersebut menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan psikologis yang lebih baik, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi meningkatkan kelelahan kerja dan mendorong munculnya turnover intention (Aidara, 2023; Ariasari & Tjahjono, 2024; Fadlan et al., 2025).

Selain work-life balance, beban kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan, kelelahan fisik, stres kerja, bahkan menurunkan kualitas kehidupan kerja. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya sehingga meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan efektivitas kerja, menjaga kesehatan psikologis karyawan, serta

menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Anggraini et al., 2022; Ong & Sentoso, 2023); (Cahyaniz & Badrianto, 2023).

Hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan turnover intention tidak dapat dipisahkan dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan evaluasi emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil perbandingan antara harapan dengan kondisi kerja yang diterima. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja sering dikaitkan dengan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja diperkirakan berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention (Judge et al., 2017; Suryani, 2022; Ong & Sentoso, 2023).

PT Misaja Mitra Pati merupakan perusahaan yang mengalami fluktuasi tingkat turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan turnover intention yang perlu mendapat perhatian dari manajemen. Tingginya turnover dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan karena proses adaptasi karyawan baru membutuhkan waktu serta biaya yang tidak sedikit. Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai hubungan antarvariabel. Penelitian (Ong & Sentoso, 2023), (Aprillianti et al., 2023), serta (Alyanida Fauziatunnisa, Dewi Susita, 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention dan kepuasan kerja. Di sisi lain, (Rai Kovin Basilin Olta, Hj Aisyah, 2025) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian (Andhini Purnama, Yuni Pratikno, 2025) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Sebaliknya, (Kurniawan, 2026) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena empiris dan research gap tersebut, penelitian ini menawarkan novelty berupa pengujian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Misaja Mitra Pati menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Penggunaan model mediasi diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme terbentuknya turnover intention sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan retensi karyawan. Dari uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Misaja Mitra Pati. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi

perusahaan dalam menyusun kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menekan tingkat turnover intention karyawan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Variabel ini dipandang sebagai indikator awal terjadinya turnover aktual sehingga menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tingginya turnover intention dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunkan produktivitas perusahaan (Hanoum et al., 2023) ; (Febriyanti & Herachwati, 2024). Menurut (Prawitasari, 2016), turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong munculnya turnover intention agar mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan ini berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis, pengurangan stres kerja, serta peningkatan kualitas kehidupan karyawan (Aidara, 2023; Ariasari & Tjahjono, 2024). Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan menunjukkan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis yang akhirnya mendorong turnover intention (Lestari & Margaretha, 2021 ; Fadlan et al., 2025).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan (Anggraini et al., 2022). Apabila tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan maupun sumber daya yang dimiliki karyawan, maka kondisi tersebut dapat memicu stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Ong & Sentoso, 2023; Cahyaniz & Badrianto, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan mengenai pekerjaan, kompensasi, hubungan kerja, maupun lingkungan organisasi sesuai dengan kenyataan yang diterima (Judge et al., 2017; Suryani, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang lebih baik

terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan meningkatnya turnover intention sehingga kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu variabel penting dalam menjelaskan perilaku karyawan di tempat kerja (Hantula, 2015; Indah et al., 2023).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga mampu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Kondisi tersebut mendorong loyalitas terhadap organisasi dan menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian Aidara (2023), Meilia et al., (2023), serta Yaqin & Indradewa (2025) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Namun, penelitian Khasanah et al. (2025) menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga menimbulkan kelelahan dan stres yang akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian Ong & Sentoso (2023), Aprillianti et al. (2023), dan Souisa et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis:

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja meningkatkan kecenderungan turnover intention. Hasil penelitian Putri et al. (2023), Widyadmono (2015), dan Pistariasih (2022) mendukung hubungan tersebut.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Ariasari & Tjahjono (2024), Yazid & Husniati (2023), serta Kurniawan (2026) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4: Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar kemungkinan munculnya tekanan kerja yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Penelitian Ong & Sentoso (2023), Laurencia & Joyce (2023), serta Suparman & Wirayudha (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H5: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

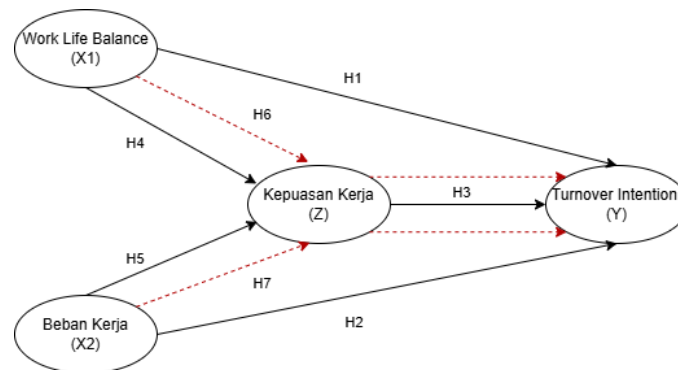
Work-life balance yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan turnover intention. Oleh karena itu, kepuasan kerja diperkirakan menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Penelitian Kurniawan (2026) dan Fauziatunnisa & Susita (2025) mendukung peran mediasi tersebut.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap turnover intention.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan turnover intention. Dengan demikian, kepuasan kerja diperkirakan menjadi variabel mediasi pada hubungan tersebut. Temuan Ong & Sentoso (2023), Anggraini et al. (2022), dan Kurniawan (2026) mendukung hubungan mediasi ini.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap turnover intention.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara work-life balance, beban kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention pada karyawan PT Misaja Mitra Pati. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2022; Taherdoost, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Misaja Mitra Pati. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan karena tidak seluruh anggota populasi memenuhi karakteristik yang dibutuhkan sebagai responden penelitian (Suriani & Risnita, 2023; Noor & Tajik, 2022).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator setiap variabel penelitian secara kuantitatif (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas work-life balance (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan turnover intention (Y) merupakan variabel dependen. Kepuasan kerja (Z) ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel independen dan turnover intention. Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan sehingga memiliki validitas konseptual yang memadai.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan simultan antarvariabel laten, menguji model mediasi, serta sesuai digunakan pada penelitian yang berorientasi pada pengembangan teori maupun prediksi (Hair & Alamer, 2022; Joseph F. Hair, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, 2014; Hult et al., 2021). Tahapan analisis diawali dengan evaluasi outer model melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai loading factor ($>0,70$), Average Variance Extracted (AVE) ($>0,50$), validitas diskriminan menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), serta reliabilitas konstruk melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha ($>0,70$) (Henseler et al., 2015; Hair & Alamer, 2022). Selanjutnya dilakukan evaluasi inner model dengan menganalisis nilai R^2 , Q^2 predictive relevance, effect size (f^2), dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk memastikan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan melihat nilai path coefficient, t-statistics, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair & Alamer, 2022; Nabila et al., 2023).

Model konseptual penelitian menggambarkan pengaruh langsung work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention, serta pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan model tersebut diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada karyawan PT Misaja Mitra Pati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi validitas konvergen. Selain itu, nilai

Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk juga telah melebihi batas minimum 0,50. Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan seluruh nilai berada di bawah 0,90, sehingga setiap konstruk mampu membedakan diri dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70, yaitu Beban Kerja sebesar 0,980, Kepuasan Kerja 0,968, Turnover Intention 0,928, dan Work-Life Balance 0,887. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui pengujian R-Square, Effect Size (F^2), dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai 0,664, yang berarti Work-Life Balance dan Beban Kerja mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 66,4%. Sementara itu, nilai R-Square Turnover Intention sebesar 0,339, yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi Turnover Intention sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil Effect Size (F^2), Work-Life Balance memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja ($F^2 = 1,805$). Sebaliknya, pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja ($F^2 = 0,051$), Beban Kerja terhadap Turnover Intention ($F^2 = 0,052$), Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention ($F^2 = 0,007$), dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention ($F^2 = 0,093$) berada pada kategori kecil. Hasil pengujian Inner VIF menunjukkan seluruh nilai VIF berada di bawah 5,00, yaitu berkisar antara 1,019 hingga 2,974. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficient	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,132	2,090	0,037	Diterima
H2	Beban Kerja → Turnover Intention	0,192	2,685	0,007	Diterima
H3	Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0,117	0,844	0,399	Ditolak
H4	Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0,786	20,765	0,000	Diterima
H5	Work-Life Balance → Turnover Intention	0,420	3,156	0,002	Diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0 (2026).

Berdasarkan Tabel 1, terdapat empat hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Turnover Intention. Work-Life Balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta Turnover Intention. Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengujian Efek Mediasi

Hasil pengujian efek mediasi ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Indirect Effect

Hubungan Mediasi	t-statistic	p-value	Keterangan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0,725	0,468	Tidak Signifikan
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0,825	0,410	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0 (2026).

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja maupun Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. Kedua jalur mediasi memiliki nilai p-value > 0,05, sehingga hipotesis mediasi ditolak. Dengan demikian, pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention lebih dominan terjadi melalui pengaruh langsung dibandingkan melalui Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Misaja Mitra Pati. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat dipersepsikan sebagai bentuk kepercayaan dan tantangan kerja sehingga meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Judge et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan harapan individu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ong & Sentoso (2023) serta Aprillianti et al. (2023), namun berbeda dengan Anggraini et al. (2022) yang menemukan bahwa beban kerja menurunkan kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik organisasi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini mendukung teori bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan kerja sehingga mendorong munculnya *turnover intention* Hanoum et al. (2023). Temuan ini konsisten dengan penelitian Ong & Sentoso (2023), Cahyaniz & Badrianto (2023), serta Anggraini et al. (2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar keinginan karyawan untuk keluar dapat diminimalkan.

Selanjutnya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini berbeda dengan teori Judge et al. (2017), tetapi sejalan dengan Purnama & Pratikno (2025), yang menunjukkan bahwa turnover intention juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, peluang karier, dan kondisi organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kenyamanan, mengurangi konflik peran, serta mendorong kepuasan kerja. Temuan ini mendukung teori Judge et al. (2017) dan sejalan dengan penelitian Aidara (2023), Ariasari & Tjahjono (2024), serta Fadlan et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil SmartPLS, *work-life balance* berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum tentu mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil tersebut berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya, sehingga mengindikasikan bahwa turnover intention lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kompensasi, peluang karier, maupun budaya organisasi. Oleh karena itu, peningkatan *work-life balance* perlu diimbangi dengan strategi retensi karyawan yang lebih komprehensif.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja maupun *work-life balance* terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut lebih dominan terjadi secara langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan Kurniawan (2026), tetapi sejalan dengan Fauziatunnisa & Susita (2025), sehingga menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih bergantung pada karakteristik organisasi dan konteks penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap turnover intention, sedangkan *work-life balance* lebih berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja daripada menurunkan turnover intention. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, serta memperkuat sistem kompensasi dan pengembangan karier untuk meningkatkan retensi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi turnover intention, sedangkan *work-life balance* berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, namun kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja untuk mendukung retensi karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain, seperti komitmen organisasi, kompensasi,

kepemimpinan, atau lingkungan kerja, sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidara, S. (2023). Turnover intention and its antecedents : The mediating role of work – life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology* 1., April. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Alyanida Fauziatunnisa , Dewi Susita, and R. T. S. (2025). Workload and Work-Life Balance Influences Job Satisfaction through Turnover Intention in Employment Companies. *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 17(3), 361–369.
- Andhini Purnama, Yuni Pratikno, P. J. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Permodalan Nasional Madani Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 15–20.
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). *The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang*. 02(03). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22747>
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18, 85–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i1.20875>
- Ariasari, A. N., & Tjahjono, H. K. (2024). *Trends and Relationships Between Work-Life Balance and Employee Performance : A Scientometric Analysis*. 12(2), 294–318. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.703>
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal Of Social Research*, 3(3), 2226–2237. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Fadlan, A. F., Nuryadi, S., & Limakrisna, N. (2025). *How Work-Life Balance Factors and Employee Performance are Systematically Reviewed Based on Moderation and Mediation Factors in the Digital and Hybrid Work Era ?* 02, 297–306. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2163>
- Febridiyanti, H., & Herachwati, N. (2024). *Turnover Intention : A Systematic Literature Review (SLR)*. 9(2).
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Research Methods in Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research : Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hanoum, F. C. (2023). *Turnover Intention Pada Perawat dan Upaya Pengendaliannya*.
- Hantula, D. A. (2015). Job Satisfaction : The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management*, 81–94. <https://doi.org/10.1080/01608061.2015.1031430>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.*, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hult, J. F. H. J. G. T. M., Sarstedt, Christian M. Ringle, M., & Ray, N. P. D. S. (2021). *Partial Least*

Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.

- Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen*. 5(1), 14–28.
- Joseph F. Hair, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-mueller, J. D., Hulin, C. L., Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Journal of Applied Psychology of Continuity and of Change A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 1–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000181.supp> The
- Khasanah, Y. E., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2025). *Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Shift Sinar Jaya Houseware Tegal) Pendahuluan Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah turnover intention , yaitu Sumber : Sinar Jaya Houseware Tegal , data yang diolah 2023*. 14(4), 1411–1420.
- Kurniawan, M. G. T. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Turnover intention yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6, 295–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i1.6765>
- Laurencia, T., & Joyce, M. (2023). The Effect of Workload , Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). *JURNAL KOLABORATIF SAINS*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>
- Nabila, F. S., Fakhri, M., Pradana, M., Kartawinata, B. R., & Silvianita, A. (2023). Measuring financial satisfaction of Indonesian young adults: a SEM - PLS analysis. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00281-4>
- Ni Putu Egya Pistariasih, I. G. A. D. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 11(2), 297–317. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p05>
- Nidia Suriani, Risnita, M. S. J. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 24–36. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Noor, S., & Tajik, O. (2022). Defining Simple Random Sampling in a Scientific Research. *International Journal of Education and Language Studies Collection*, 1, 78–82. <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162982>
- Ong, W., & Sentoso, A. (2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23, 99–108. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>
- Prawitasari, A. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. 177–186.

-
- Putri, D. N., Bagis, F., Tubastuvi, N., & Widhiandono, H. (2023). *Understanding Turnover Intention : Exploring the Influence of Job Security , Perceived Organizational Support , and Job Satisfaction as a Mediator*. 11(12), 5614–5630. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v11i12.em11>
- Rai Kavin Basilin Olta, Hj Aisyah, dan T. G. J. J. (2025). Pengaruh Worklife Balance Dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism). *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 11(2). <https://doi.org/https://10.54035/jem.v11i2>
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio, R., & Utomo, T. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Pt . Formosa Bag Indonesia)*. 24(2), 773–784. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb/article/view/9031/3938>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, Z. A., & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3, 122–130. <https://doi.org/https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2907>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja : Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine%0AKEPUASAN>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches ? Comprehensive Review of Qualitative , Quantitative , and Mixed Method Research , Their Applications , Types , and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 05(01), 53–63. <https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157–168.
- Yaqin, A. A., & Indradewa, R. (2025). The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatua*, 13(4). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3437>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ*. 6, 120–131.