

PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BERINGIN SANJAYA PUTRA

Matin Fuadi Febrian¹⁾, Andreas Wahyu Gunawan Putra²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti

Email*: martin022001701028@std.trisakti.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work-life balance on turnover intention with organizational commitment as a mediating variable in employees of PT. Beringin Sanjaya Putra. The study used a quantitative approach with a survey method using a questionnaire of 86 respondents. The data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) through AMOS. The results of the study show that job satisfaction and work-life balance have a negative effect on turnover intention. Organizational commitment also has a negative effect on turnover intention and has been proven to mediate the effect of job satisfaction and work-life balance on turnover intention. These findings suggest that increased job satisfaction, work-life balance, and strengthening organizational commitment can lower employees' intention to leave the company.

Keywords: *job satisfaction, work-life balance, organizational commitment, turnover intention*

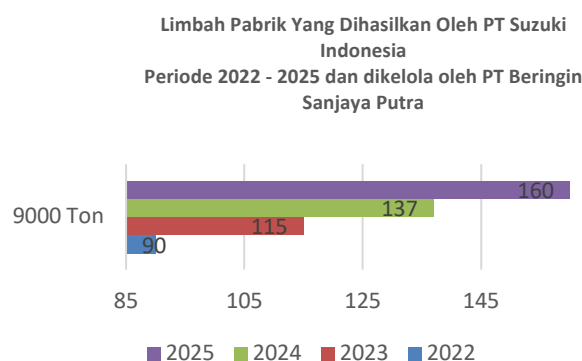
PENDAHULUAN

Pada era industri saat ini kemajuan manajemen pada bidang sumber daya manusia semakin berkembang, untuk menghadapi perkembangan dan kemajuan dunia bisnis organisasi perlu memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sehingga pegawai mampu bertahan dan meningkatkan kinerjanya dengan optimal. Oleh karena itu, perhatian khusus pada pengembangan SDM menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi tekanan produksi yang meningkat, tetapi juga dapat berkontribusi secara optimal dalam menjalankan strategi keberlanjutan, termasuk pengelolaan limbah.

Manajemen SDM yang efektif akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja sekaligus meminimalisasi dampak lingkungan negatif dari kegiatan produksi yang berkembang pesat (Hasibuan et al., 2025). Seiring dengan peningkatan tanggung

jawab dan tuntutan operasional yang timbul dari aktivitas produksi yang terus berkembang, perhatian terhadap pengembangan SDM tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan yang muncul, termasuk dalam pengelolaan limbah pabrik dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.

Gambar 2.1 Diagram Produksi Limbah Pabrik



Sumber : Suzuki Indonesia (2024)

Berdasarkan data volume limbah pabrik yang dihasilkan oleh PT Suzuki Indonesia selama periode 2022 hingga 2025, tercatat total limbah sebesar 9.000 ton yang selanjutnya dikelola oleh pihak eksternal. Data menunjukkan adanya peningkatan volume limbah yang konsisten setiap tahunnya, yaitu sebesar 90 ton pada tahun 2022, meningkat menjadi 115 ton pada tahun 2023, bertambah menjadi 137 ton pada tahun 2024, dan mencapai puncaknya sebesar 160 ton pada tahun 2025. Tren peningkatan ini mengindikasikan pertumbuhan aktivitas produksi PT Suzuki Indonesia selama periode tersebut, sekaligus menyoroti besarnya tanggung jawab yang diemban pihak eksternal dalam pengelolaan limbah. Temuan ini menjadi relevan dalam konteks pengelolaan lingkungan dan menunjukkan komitmen organisasi dalam menerapkan praktik industri yang berkelanjutan.

Kondisi ini dapat berdampak langsung pada beban kerja karyawan, tekanan operasional, dan kompleksitas tugas, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan tingkat turnover intention. Semakin tinggi intensitas produksi, karyawan mungkin menghadapi stres kerja, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, atau tantangan dalam menjaga work-life balance, yang merupakan faktor utama yang memengaruhi niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Peningkatan volume limbah yang dihasilkan mencerminkan intensitas produksi yang terus bertambah, yang tidak hanya menuntut pengelolaan lingkungan yang lebih kompleks, tetapi juga berdampak pada beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mencegah turnover intention, sehingga organisasi mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten sekaligus memastikan kelangsungan operasional yang berkelanjutan.

Peningkatan intensitas produksi dan beban pengelolaan limbah tidak hanya menambah kompleksitas tugas karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan turnover intention, organisasi harus secara aktif memantau tingkat turnover, mengidentifikasi penyebab yang mendasari, dan menerapkan strategi retensi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan stabilitas tenaga kerja (Pei et al., 2025). Kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat menjadi tantangan bagi organisasi besar maupun kecil. Meskipun masih berupa niat, gejalanya sering tampak melalui perilaku negatif seperti absensi, rendahnya motivasi, keterlambatan, hingga penolakan terhadap aturan. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Mulyanti et al., 2025).

Oleh karena itu, perhatian khusus perlu diberikan pada niat karyawan untuk keluar, karena hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara signifikan (Noermijati et al., 2024). Selain dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan paket benefit yang memadai untuk menurunkan turnover intention, tingkat Job satisfaction di lingkungan organisasi juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Job satisfaction mencerminkan bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap positif maupun negatif. Tingkat kepuasan ini penting karena berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi (To & Wu, 2025). Job satisfaction merupakan faktor penting yang memengaruhi munculnya turnover intention. Ketidakpuasan akibat terbatasnya peluang karir, gaji yang tidak adil, kurangnya keseimbangan kerja-hidup, serta minimnya pengakuan dan promosi dapat mendorong karyawan berniat meninggalkan pekerjaannya (Pei et al., 2025). Job satisfaction berperan penting dalam menentukan apakah

karyawan bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Aspek seperti gaji, pengawasan, peluang karir, dan penghargaan memengaruhi tingkat kepuasan, di mana kepuasan yang tinggi dapat menurunkan niat untuk keluar (Fajriansyah et al., 2024).

Dengan tujuan menekan tingkat turnover intention, diperlukan adanya work life balance yang mampu membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Untuk mencapai work life balance, diperlukan pengelolaan yang tepat terhadap peran di tempat kerja maupun di rumah. Keseimbangan yang sehat dapat meningkatkan kinerja, mendorong kepuasan kerja, serta memberikan pemenuhan diri bagi karyawan (To & Wu, 2025). Work life balance merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja sekaligus retensi karyawan. Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi berdampak langsung pada kesejahteraan serta kinerja. Organisasi yang mendukung hal ini melalui kebijakan kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, maupun manfaat cuti tambahan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas (Pei et al., 2025). Work-life balance mencerminkan tingkat kepuasan yang tercapai ketika peran di tempat kerja dan di rumah dapat dijalankan secara selaras dengan konflik yang minimal. Sebaliknya, ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi saling bertentangan, akan muncul konflik work-life yang mengganggu keseimbangan tersebut. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk memiliki turnover intention (Gautam et al., 2025).

Dalam upaya menekan tingkat turnover intention, organisasi perlu memperkuat organizational commitment karyawan, sebab keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi

terbukti mampu menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Organizational commitment menjadi indikator penting yang menunjukkan keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan konsisten dalam bekerja, sedangkan komitmen yang rendah sering kali mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi (Yanti, 2023). Organizational commitment merupakan kekuatan hubungan yang dirasakan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang berperan penting dalam memengaruhi niat mereka untuk berpindah kerja (Astuti & Surya, 2020). Organizational commitment merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap berada di dalamnya. Komitmen ini menjadi faktor penting dalam menciptakan loyalitas dan keterikatan karyawan, sehingga mampu mendorong mereka untuk bertahan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mohyi, 2021).

Namun demikian penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh dari job satisfaction dan work life balance terhadap turnover intention (Pei et al. 2025; To & Wu (2025)), tetapi penelitian tersebut belum mendalami faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention. Oleh karena itu penelitian ini menambahkan variabel organizational commitment sebagai variabel mediasi. Sebab menurut penelitian terdahulu karyawan dengan komitmen tinggi lebih loyal dan konsisten, sedangkan komitmen rendah mendorong niat keluar dari organisasi (Mohyi, 2021). Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung terfokus pada konteks tertentu, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan dinamika era industri modern yang ditandai dengan persaingan ketat dan perubahan cepat.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Satisfaction menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam memenuhi kebutuhan internal maupun eksternal mereka, sekaligus menjaga keseimbangan yang baik dengan lingkungan di sekitar mereka. Dalam konteks profesional, job satisfaction merujuk pada perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui evaluasi berbagai komponen pekerjaan (To & Wu, 2025). Job satisfaction merupakan perasaan atau sikap positif yang bersifat individual dan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi karyawan. Job satisfaction menjadi salah satu faktor utama yang membuat seseorang memilih untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi atau organisasi. Jika karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut dapat mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat kerja lain (Korompot et al., 2023). Job satisfaction merujuk pada perasaan emosional yang menyenangkan dan positif yang diperoleh seseorang setelah menilai pekerjaannya atau pengalaman yang dialaminya selama bekerja (Şahin et al., 2025).

Work Life Balance

Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu mengoptimalkan dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadinya. Work-life balance mencerminkan keseimbangan komitmen antara kehidupan profesional dan pribadi, yang sangat penting untuk mendukung kualitas dan keberlanjutan dalam menjalani pekerjaan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh (To & Wu, 2025). Work-life balance merupakan sebuah kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan waktu serta energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menjalankan tanggung jawab di kedua bidang secara optimal dan tetap merasa puas (Korompot et al., 2023). Work-life balance merujuk pada kapasitas seseorang dalam menangani dengan baik berbagai

tekanan yang muncul dari kewajiban di ranah pribadi serta pekerjaan, sehingga keduanya dapat dijalankan secara seimbang (Obeng et al., 2025).

Organizational Commitment

Organizational commitment adalah ikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang secara signifikan memengaruhi produktivitas serta keinginan mereka untuk tetap bertahan bekerja (Pei et al., 2025). Organizational Commitment merujuk pada hubungan mental yang mengikat seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja, yang mencakup rasa ikut serta dalam pekerjaan, kesetiaan, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi (To & Wu, 2025). Organizational Commitment dapat diartikan sebagai tingkat keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi, serta kemauan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Lestiani & Emilisa, 2024).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keputusan yang bersifat sadar dan disengaja dari seorang individu untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasinya, yang umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti rendahnya kompensasi, terbatasnya peluang pengembangan karier, kurangnya penghargaan, serta kondisi kerja yang tidak mendukung (Pei et al., 2025). Turnover intention adalah kecenderungan atau kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan posisinya dalam waktu dekat, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen terhadap organisasi, pelanggaran kontrak psikologis, tingkat kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan dan iklim etika di lingkungan kerja (To & Wu, 2025). Turnover Intention menggambarkan kesadaran dan keinginan individu untuk berhenti bekerja dari organisasi saat ini. Dengan kata lain, konsep ini menunjukkan tingkat kemungkinan seorang karyawan

memutuskan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencerminkan niat berpindah kerja (Masa et al., 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain survei. Populasi dan Sampel Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Beringin Sanjaya Putra sebanyak 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik Pengumpulan Data melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5 yang disebarakan menggunakan Google Form. Variabel independen: Job Satisfaction, Work-Life Balance, Variabel mediasi: Organizational Commitment, Variabel dependen: Turnover Intention Analisis dilakukan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) berbasis AMOS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan goodness of fit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode structural equation modeling. Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesis menurut Hair et al. (2018) adalah sebagai berikut:

Nilai Critical Ratio (CR) & Probability Value (p-value)

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $CR \geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Hubungan antar variabel dianggap signifikan apabila $p\text{-value} \leq 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a didukung (Terdapat pengaruh)

Hipotesis dinyatakan tidak diterima apabila nilai $CR \leq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Hubungan antar variabel dianggap tidak signifikan apabila $p\text{-value}$

$\geq 0,05$. Maka H_0 didukung dan H_a ditolak (Tidak terdapat pengaruh)

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention sebesar $0,429 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 didukung dan H_a tidak didukung, dengan nilai CR sebesar - 0,791. Artinya, job satisfaction tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu To & Wu (2025); Pei et al. (2025); Korompot et al. (2023) yang menyatakan bahwa job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention, tetapi menurut penelitian Situmorang & Heryjanto (2023) ketidaksignifikanan pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention dapat dijelaskan melalui karakteristik demografis responden. Mayoritas karyawan berada pada usia produktif 26–35 tahun sebesar 41,9% yang umumnya lebih dinamis dan terbuka terhadap peluang kerja baru, sehingga keinginan berpindah kerja tidak selalu dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif pendek hingga menengah, yaitu 1–5 tahun 41,9%. Masa kerja yang belum terlalu panjang menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap organisasi belum terbentuk secara kuat. Kondisi ini membuat turnover intention lebih mungkin dipicu oleh faktor lain di luar job satisfaction, seperti peluang karier, pasar tenaga kerja, atau pertimbangan finansial.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh work-life balance terhadap turnover intention sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 tidak didukung dan H_a didukung, dengan nilai CR sebesar 10,075. Hasil ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu To & Wu (2025); Pei et al. (2025); Upadianti & Surya (2025) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention, semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Ketidakseimbangan work-life balance dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention. Sebaliknya, dukungan organisasi terhadap work-life balance mampu menurunkannya. Meskipun demikian, tingkat pengaruh work-life balance dapat berbeda-beda tergantung pada faktor demografis seperti usia, masa kerja, serta karakteristik industri dan budaya organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh organizational commitment terhadap turnover intention sebesar $0,843 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 didukung dan H_a tidak didukung, dengan nilai CR sebesar 0,198. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Pei et al. (2025); Yulianto (2024); Yanti (2023) yang menyatakan bahwa organizational commitment berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Tetapi menurut penelitian Situmorang & Heryjanto (2023), dominasi karyawan pada kelompok usia produktif menunjukkan bahwa mereka berada pada fase karier yang aktif dan masih memiliki kecenderungan tinggi untuk mengeksplorasi peluang kerja baru, sehingga komitmen terhadap organisasi belum terbentuk secara kuat. Selain itu, masa kerja yang relatif pendek hingga menengah menunjukkan bahwa keterikatan emosional maupun loyalitas jangka panjang terhadap organisasi masih rendah. Kondisi ini menyebabkan variabel organizational commitment tidak memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap turnover intention. Dengan demikian, kombinasi usia produktif dan masa kerja yang belum panjang berkontribusi terhadap rendahnya komitmen organisasi, sehingga variabel ini kurang efektif dalam menjelaskan maupun menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan pada industri daur ulang besi tua.

Berdasarkan hasil uji sobel yang telah dilakukan, diperoleh nilai sobel test statistic sebesar -3,217 dengan nilai two-tailed probability sebesar 0,001295 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa organizational commitment berperan secara signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara job satisfaction dan turnover intention. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa job satisfaction tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui organizational commitment.

Nilai Sobel test statistic yang lebih besar dari 1,96 secara absolut ($-3,217 > 1,96$) mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung yang terjadi bersifat signifikan secara statistik. Sementara itu, tanda negatif pada nilai koefisien sobel menggambarkan bahwa arah hubungan yang terbentuk adalah negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat job satisfaction yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organizational commitment, sehingga pada akhirnya menurunkan tingkat turnover intention.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui peningkatan organizational commitment (Hutapea, 2025). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin kuat komitmennya terhadap organisasi dan

semakin rendah keinginannya untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh nilai sobel test statistic sebesar -3,979 dengan nilai two-tailed probability sebesar 0,000069 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Organizational Commitment berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh work life balance terhadap turnover intention. Nilai sobel yang melebihi batas kritis ($-3,979 > 1,96$) membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung work life balance terhadap turnover intention melalui organizational commitment signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance tidak hanya memengaruhi turnover intention secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan organizational commitment.

Tanda negatif pada koefisien sobel menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah negatif, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi work life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan turnover intention akan semakin menurun. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta kepuasan hidup yang lebih tinggi. Kondisi ini mendorong tumbuhnya rasa nyaman, keterikatan emosional, dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung keseimbangan hidup mereka, maka komitmen yang terbentuk akan semakin kuat, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain pun menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Yanti (2023) yang menyimpulkan bahwa work life balance

berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention dengan dimediasi oleh organizational commitment. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil analisis job satisfaction pada karyawan PT. Beringin Sanjaya Putra, dapat diketahui bahwa rata-rata responden memiliki job satisfaction yang tinggi, artinya karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti makna kerja, rasa senang, kebanggaan, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Mereka juga menilai bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan minat dan ekspektasi mereka, serta menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat menyukai pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari hasil analisis work-life balance pada karyawan PT. Beringin Sanjaya Putra, dapat diketahui bahwa rata-rata responden memiliki work-life balance yang cukup baik, artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya, sehingga tercipta keseimbangan yang sehat antara keduanya. Temuan ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan cukup puas dengan waktu yang mereka miliki untuk aktivitas di luar pekerjaan dan tidak sering mengalami kelelahan fisik maupun mental yang menghambat efektivitas kerja mereka.

Dari hasil analisis organizational commitment pada karyawan PT. Beringin Sanjaya Putra, dapat diketahui bahwa rata-rata responden mempersepsikan karyawan

tidak hanya loyal secara formal, tetapi juga memiliki keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan serta organisasi. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, serta terlibat secara mendalam dalam aktivitas dan tujuan organisasi..

Dari hasil analisis turnover intention pada karyawan PT. Beringin Sanjaya Putra, dapat diketahui bahwa rata-rata responden memiliki turnover intention yang rendah, artinya karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya atau mencari pekerjaan lain, yang mengindikasikan adanya rasa nyaman, puas, serta loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, karyawan tidak merasa frustrasi ketika tidak mendapat kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi terkait pekerjaan dan tidak terbiasa mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction Towards Turnover Intention on Nurses Private Hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Cheah, J. S. S., & Lim, K. H. (2023). Effects of internal and external corporate social responsibility on employee job satisfaction during a pandemic: A medical device industry perspective. *European Management Journal*, April 2022. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.04.003>
- Faeq, D. K. (2025). Narcissistic leadership , workplace bullying , turnover intention , and creative performance : a study of nurses.
- Fajriansyah, Y., Kalangi, L., & Lambey, R. (2024). The influence of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention of accounting and finance employees at PT. Multi Nabati Sulawesi. *The Contrarian : Finance, Accounting, and Business Research*, 3(2), 86–95. <https://doi.org/10.58784/cfabr.155>
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 538–557. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-4002>
- Ghozali, I. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Prentice Hall International.
- Hasibuan, A., Malik, Z., Fariz, M., Islam, U., & Utara, S. (2025). Pengelolaan Industri Yang Mengembangkan Manajemen Lokal Go Internasional industri melalui berbagai kebijakan dan program . Salah satu inisiatif yang infrastruktur yang belum sepenuhnya mendukung pertumbuhan industri . infrastruktur , seperti pembangunan jalan , pelabuhan , dan bandara , masih. 6(02), 342–353.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science*

- Research, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hutapea, Y. C. P. (2025). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediation Variable. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences (PJLSS)*, 23(1), 8898–8909. <https://doi.org/10.57239/pjlss-2025-23.1.00694>
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). Journal of Applied Management Research 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. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>
- Lestari, Y. A., Kristiana, A., Riono, S. B., Sucipto, H., & Tengah, J. (2026). Pengaruh Work Engagement , Job Satisfaction dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. September 2025.
- Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit Terhadap Turnover Intention. *Solusi*, 22(1), 23–35. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8264>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Masa, A. N., Emilisa, N., Febriant, R., & Nabillah, S. (2025). THE EFFECT OF ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND ENTREPRENEURIAL INTENTION ON QUALITY OF LIFE MEDIATED BY TURNOVER INTENTION ON 3-STAR HOTEL EMPLOYEES IN WEST CEMPAKA PUTIH. 7(1), 10–26.
- Mohyi, A. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(3), 61–75. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2025.03.04>
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa’adah, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Ekonomi-Bisnis*, 5(1), 115–125.
- Mulyanti, L., Amin, S., & Hadja, F. (2025). The Effect of Subjective Mental Workload and Work-Life Balance on Turnover Intention: The Moderating Role of Islamic Workplace Spirituality in Islamic Hospitals in Jambi Province. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 5(03), 564–588.
- Noermijati, N., Firdaus, E. Z., Sulastri, S., & Farhiya, D. (2024). Can Employee Turnover Intention Be Minimized Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment? *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1), 237–252.

- <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.18>
- Nurtjahjono, G. E., Setyono, L., Sugiastuti, R. H., & Fisabilillah, R. J. (2023). Predicting Turnover Intention Through Employee Satisfaction and Organizational Commitment in Local Banks in East Java. 17(1), 94–102.
- Obeng, H. A., Atan, T., & Arhinful, R. (2025). Exploring organizational politics, psychological well-being, work-life balance, and turnover intentions in Ghanaian hospitals: a conservation of resource theory perspective. BMC Health Services Research, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13056-2>
- Pei, Y., Madhavedi, S., Hoo, W. C., & Suhud, U. (2025). The Influence of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Work-Life Balance and Pay and Reward towards Employees' Turnover Intention in Food and Beverage Industry Malaysia. Journal of Posthumanism, 5(4). <https://doi.org/10.63332/joph.v5i4.1170>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK), 1(1), 39–48.
- Rathi, S. R., & Islam, A. (2024). Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance among Bankers: A Cross-Sectional Study. 12(1). <https://doi.org/10.25215/1201.011>
- Şahin, M., Bektaş, G., Nal, M., & Küçükkurt, A. C. (2025). The mediating role of job satisfaction related to nurse-nurse collaboration and turnover intention. BMC Nursing, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02869-5>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (6th ed.). Salemba Empat.
- Situmorang, I. B., & Heryjanto, A. (2023). The Influence Of Job Satisfaction , Workload , And Organizational Commitment On Turnover Intention Mediated By Emotional Exhaustion (Empirical Study : PT XYZ Employees In Bekasi). 3, 248–266.
- Soelistya, D. (2025). Turnover Dalam Perspektif Modern: Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Praktik Adaptif (F. A. Saputri & F. A. Mukhdi (eds.); 6th ed., p. 133). Nawala Gama Education.
- Srimulyani, veronika agustini. (2009). 1 TIPOLOGI DAN ANTESEDEN KOMITMEN ORGANISASI Veronika Agustini Srimulyani. Tipologi Dan Asteseden Komitmen Organisasi, 3, 1–20.
- Suárez-Albanchez, J., Blazquez-Resino, J. J., Gutierrez-Broncano, S., & Jimenez-Estevez, P. (2021). Occupational health and safety, organisational commitment, and turnover intention in the Spanish IT consultancy sector. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115658>
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293), 4(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (1st ed.). Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suzuki Indonesia, P. (2024). TAHAPAN SUZUKI INDONESIA CAPAI STRATEGI REDUKSI KARBON DI PABRIK.

https://www.suzuki.co.id/news/tahapan-suzuki-indonesia-capai-strategi-reduksi-karbon-di-pabrik?utm_source=chatgpt.com

- To, T. T., & Wu, W. (2025). Work-Life Balance as a Deterrent to Turnover Intentions: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Organizational Commitment. Employee Responsibilities and Rights Journal, June. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09535-7>
- Upadianti, L. P. S., & Surya, I. B. K. (2025). Job stress and work-life balance on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 12(4), 135–150. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v12n4.2520>
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. Journal of Multidisciplinary Academic, 4(4), 221–228.
- Yanti, L. P. K. (2023). EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION VIA ORGANIZATIONAL COMMITMENT. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 68–87. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2790>
- Yulianto, G. R. T. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment and Employee Job Satisfaction (Empirical Study: Employees at PT Global Loyalty Indonesia). Asian Journal of Social and Humanities, 2(12), 2888–2902. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i12.401>