

Pengaruh Sustainable leadership Terhadap Turnover Intention dengan Work - Life Balance Sebagai Variabel Mediasi pada Viceroy Bali

Komang Tri Aprilia¹, Ni Made Dwi Puspitawati^{2*}, Gde Bayu Surya Parwita³

^{1,2,3} Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Mahasarawati Denpasar

Abstrak

Tingginya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan tantangan yang signifikan dalam industri pariwisata, termasuk di Viceroy Bali pada tahun 2024. Tingginya niat untuk keluar ini diduga terkait dengan praktik kepemimpinan dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan berkelanjutan pada niat keluar dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada karyawan Viceroy Bali. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada temuannya bahwa keseimbangan kerja-kehidupan bertindak sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kepemimpinan berkelanjutan dan niat keluar karyawan dalam konteks pariwisata. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan seluruh 125 karyawan. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berkelanjutan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap turnover intention. Demikian pula, work-life balance memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap turnover intention. Work-life balance memediasi pengaruh kepemimpinan berkelanjutan pada turnover intention karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penerapan kepemimpinan berkelanjutan, gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan jangka panjang karyawan dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan seimbang, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan tenaga kerja yang lebih stabil.

Keywords: Sustainable leadership, Turnover intention, Work-life balance, Mediation, Hospitality Industry.

Copyright (c) 2025 Nugrah Kudus, Minasari Nasution

✉ Corresponding author :

Email Address : dwipuspitawati10@unmas.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang vital dalam sebuah perusahaan. SDM memegang peran penting dalam menggerakkan atau mendukung aktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai Sukrispiyanto, (2019). Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan (Wahyuni et al., 2024). Dalam manajemen SDM, adalah satu teori yang melandasi pemahaman pentingnya SDM adalah teori human capital. Teori human capital atau modal manusia menjelaskan bahwa SDM adalah salah satu komponen yang penting dalam sebuah perusahaan Sukrispiyanto, (2019). Mewujudkan SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja karyawan yang baik memerlukan peran dari manajemen perusahaan sebagai pendukung dan penyedia fasilitas bagi karyawan itu sendiri.

Teori human capital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi karena mereka membawa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang berkontribusi pada produktivitas dan daya saing perusahaan (Setyawasih, 2023). Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pendidikan, dan kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Namun, jika organisasi gagal mengelola dan mengembangkan modal manusia dengan baik, misalnya, melalui kurangnya pelatihan, ketidakseimbangan *work-life balance*, atau kepemimpinan yang tidak mendukung karyawan dapat merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* mereka. Dalam sektor pariwisata, di mana layanan pelanggan berkualitas tinggi sangat bergantung pada keterampilan dan pengalaman tenaga kerja, *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada konsistensi layanan, reputasi bisnis, dan efisiensi operasional, sehingga penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi MSDM berbasis human capital guna mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berpengalaman (Dessler, 2019).

Pelaku bisnis pariwisata saat ini menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Setyawasih, 2023). Salah satu isu utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat niat untuk berpindah (*turnover intention*) di kalangan karyawan (K. Kurniawati et al., 2024). *Turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Setyawasih, 2023). *Turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan mencari peluang di organisasi lain maupun keluar dari dunia kerja sepenuhnya (Geofanny et al., 2022). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik untuk berpindah ke organisasi lain maupun keluar dari dunia kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Safitri et al., 2023).

Terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Faktor-faktor ini sering kali terkait dengan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang dihadapi oleh karyawan (Khoiri et al., 2024). Kepemimpinan berkelanjutan (*sustainable leadership*) muncul sebagai pendekatan yang relevan dan potensial dalam mengurangi tingkat *turnover intention* dengan mempromosikan keseimbangan yang sehat antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan (Novianto, 2023).

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menyebabkan adanya celah atau gap yang menarik untuk diteliti, penggunaan variabel mediasi menjadi salah satu pilihan penting dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi guna memahami lebih dalam bagaimana *sustainable leadership* mempengaruhi *turnover intention*. *Sustainable leadership* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi karena kepemimpinan yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pemimpin yang menerapkan prinsip keberlanjutan cenderung memberikan fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, serta peluang pengembangan yang dapat memperbaiki *work-life balance* karyawan. Ketika *work-life balance* terjaga, karyawan cenderung lebih puas dan loyal terhadap organisasi, sehingga *turnover intention* menurun (Narayani et al., 2025). Namun, jika kepemimpinan berkelanjutan tidak mampu menciptakan keseimbangan yang baik, dampaknya terhadap *turnover intention* bisa beragam, tergantung pada faktor lain seperti tekanan kerja atau budaya organisasi.

Turnover intention sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karier, ketidakseimbangan *work-life balance*, kompensasi yang tidak kompetitif, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (Afandi et al., 2022). Meskipun tidak selalu berujung pada pengunduran diri yang nyata, tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam suatu organisasi dapat menjadi indikator awal dari potensi perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi di masa depan. Jika tidak dikelola dengan baik, *turnover intention* dapat berdampak negatif pada produktivitas, stabilitas tim kerja, serta biaya

rekrutmen dan pelatihan bagi organisasi (Wijayanto et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* agar dapat merancang strategi retensi yang efektif dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Salah satu sektor yang mengalami masalah pada *turnover intention* karyawan adalah industri pariwisata, khususnya perhotelan. Viceroy Bali adalah salah satu Hotel dan Resor yang terletak di Br. Nagi, Jl. Lanyahan, Petulu, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Viceroy Bali saat ini memiliki 125 orang karyawan. Kondisi Viceroy Bali, di mana industri pariwisata menuntut kinerja tinggi dan interaksi dengan tamu yang intensif, penting untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik kepemimpinan berkelanjutan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kerja mereka dan, secara langsung, tingkat niat untuk berpindah. Berikut ini Tabel 1.1 menunjukkan penelusuran awal terhadap karyawan Viceroy Bali, ditemukan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi dengan data sebagai berikut.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Viceroy Bali Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Awal (Orang)	Jumlah Karyawan Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Karyawan Akhir (Orang)	Persentase <i>Turnover</i> (%)
Januari	125	5	3	127	2.4%
Februari	127	3	4	126	3.2%
Maret	126	7	5	128	4.0%
April	128	2	4	126	3.2%
Mei	126	8	6	128	4.8%
Juni	128	4	5	127	4.0%
Juli	127	10	7	130	5.6%
Agustus	130	5	6	129	4.8%
September	129	12	8	133	6.4%
Oktober	133	6	7	132	5.6%
November	132	5	6	131	4.8%
Desember	131	3	9	125	7.2%
Total					56%

Sumber: Viceroy Bali (2024)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa *turnover* karyawan di Viceroy Bali cukup tinggi, dengan total 70 karyawan keluar sepanjang tahun atau sekitar 56% dari total tenaga kerja awal yaitu 125 orang. Puncak *turnover* terjadi pada bulan September dan Desember, yang mungkin disebabkan oleh faktor musiman dalam industri pariwisata atau meningkatnya tekanan kerja. Tingginya angka *turnover* ini mengindikasikan adanya *turnover intention* yang kemungkinan besar juga tinggi di kalangan karyawan sebelum mereka benar-benar keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap karyawan, ditemukan bahwa terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*, diantaranya adalah 1) karyawan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh manajer; 2) karyawan merasa pengembangan karir yang mereka dapatkan kurang mendapat perhatian dari pimpinan seperti pemberian mentoring dan pelatihan yang masih kurang memadai; 3) pengaturan waktu kerja yang masih belum memuaskan bagi karyawan, karena menyebabkan kurangnya waktu karyawan untuk keluarga. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa adanya beberapa penyebab terjadinya *turnover intention* yang berkaitan dengan sustainable leadership dan *work life balance* yang belum optimal. Salah satu indikator *sustainable leadership* adalah pemimpin mampu memberikan dukungan terhadap pengembangan karir, namun dalam hal ini karyawan merasa masih belum mendapatkan dukungan optimal. Di sisi lain, salah satu indikator dari *work life balance* adalah keseimbangan waktu kerja dengan waktu diluar pekerjaan yang masih menjadi permasalahan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diteliti hubungan dari sustainable leadership dan *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan.

Turnover intention merupakan tahap awal sebelum terjadi *turnover* aktual, di mana karyawan mulai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mempertimbangkan untuk mencari peluang lain, atau mengalami tekanan yang mendorong mereka untuk keluar. Faktor-faktor seperti *work-life balance* yang buruk, beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan kepemimpinan, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat meningkatkan *turnover intention*, yang pada akhirnya berdampak pada angka *turnover* yang tinggi seperti yang tercermin dalam data (Farid et al., 2024). Oleh karena itu, memahami dan mengelola *turnover intention* sejak dini sangat penting bagi Viceroy Bali untuk mengurangi kehilangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif. Tingginya angka *turnover* ini menunjukkan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk peningkatan *work-life balance* dan kepemimpinan berkelanjutan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Work-life balance diidentifikasi sebagai variabel mediasi yang relevan dalam konteks ini. Ketika karyawan merasa dapat mempertahankan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana *sustainable leadership* di Viceroy Bali dapat secara positif mempengaruhi *work-life balance* karyawan, yang pada gilirannya mengurangi *turnover intention*. Penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan mendalam tentang dinamika internal organisasi pariwisata yang eksklusif seperti Viceroy Bali, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis yang signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh kepemimpinan berkelanjutan terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasional. Dengan memahami mekanisme di balik hubungan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan retensi karyawan dan kinerja organisasional secara keseluruhan di Viceroy Bali.

TINJAUAN LITERATUR

Sustainable leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada keberlanjutan jangka panjang organisasi dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam pengambilan keputusan serta strategi (Afandi et al., 2022). *Sustainable leadership* juga didefinisikan sebagai budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan praktik etis untuk memastikan kesuksesan yang berkelanjutan serta dampak positif bagi pemangku kepentingan dan masyarakat luas (Rinaldi & Ramli, 2023). *Sustainable leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian keberlanjutan organisasi melalui keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam jangka panjang (Kurniawati et al., 2024). Studi mengenai *sustainable leadership* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasional, tetapi juga pada kesejahteraan jangka

panjang karyawan dan dampak positifnya terhadap lingkungan kerja (Rinaldi & Ramli, 2023). *Sustainable leadership* memiliki keterkaitan erat dengan *turnover intention* karena kepemimpinan yang berkelanjutan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, pengembangan sumber daya manusia, serta keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Pemimpin yang menerapkan *sustainable leadership* cenderung menciptakan lingkungan kerja yang suportif, adil, dan berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Afandi et al., 2022). Dengan adanya kepemimpinan yang peduli terhadap aspek sosial, ekonomi, dan psikologis karyawan, rasa keterikatan dan kepuasan kerja meningkat, yang pada gilirannya dapat menurunkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Artawan et al., 2025). Sebaliknya, jika kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak memperhatikan aspek keberlanjutan dan hanya berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, maka *turnover intention* cenderung lebih tinggi. Oleh karena itu, *sustainable leadership* dapat menjadi strategi efektif dalam menekan angka *turnover* dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2024) menunjukkan bahwa *sustainable leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini disebabkan karena *sustainable leadership* menciptakan lingkungan kerja yang positif, stabil, dan mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian senada disampaikan oleh (Agustin & Samekto, 2024) menunjukkan bahwa *sustainable leadership* dapat menurunkan atau berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* pada karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Romy et al., 2024) justru menemukan bahwa *sustainable leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Karena dalam penelitian Romy et al. (2024), *sustainable leadership* diterapkan dengan tuntutan perubahan yang tinggi, ekspektasi kerja yang lebih besar, atau penyesuaian budaya organisasi yang tidak semua karyawan dapat adaptasi, sehingga meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian lainnya oleh (Novianto, 2023) menunjukkan bahwa *sustainable leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karena dalam penelitian Novianto (2023), *sustainable leadership* menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai keberlanjutan yang baru, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan atau ketidaksesuaian dengan harapan pribadi mereka, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara harmonis, tanpa salah satu aspek mengganggu yang lain secara berlebihan (Sihotang & Sitompul, 2024). *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu dan energinya secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan dalam kedua aspek tersebut (Wijayanto et al., 2022). *Work-life balance* adalah kondisi seimbang di mana seseorang mampu mengatur dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara harmonis (Novianto, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maudul & Nilasari (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menjelaskan bahwa keseimbangan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Hal senada disampaikan oleh Novianto (2023) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Disisi lain, penelitian berbeda ditemukan oleh Azhar & Khan (2024) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak memiliki dampak yang signifikan atau tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Karena dalam penelitian Azhar & Khan (2024), faktor lain seperti gaji, peluang karier, budaya kerja, atau kepuasan intrinsik dalam pekerjaan lebih dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*, sehingga *work-life balance* tidak menjadi faktor penentu utama dalam keputusan karyawan untuk berhenti. Sejalan dengan hal tersebut, Novitasari & Dessyarti (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* seorang karyawan. Hal ini karena dalam penelitian Novitasari & Dessyarti (2022), karyawan sudah memiliki mekanisme

coping yang baik atau mendapatkan kompensasi dan manfaat lain yang membuat mereka tetap bertahan, sehingga *work-life balance* tidak secara langsung mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.

Work-life balance dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti fleksibilitas kerja, beban kerja, dukungan dari organisasi, serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan stres (Wijayanto et al., 2022). Jika keseimbangan ini terganggu, misalnya karena jam kerja yang terlalu panjang atau tekanan kerja yang tinggi, maka karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang berpotensi meningkatkan *turnover intention* (Nugraha et al., 2025). Sebaliknya, jika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, seperti dengan kebijakan kerja fleksibel atau program kesejahteraan karyawan, maka loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi cenderung meningkat.

Sustainable leadership yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, tetapi juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Jika kepemimpinan berkelanjutan mampu meningkatkan *work-life balance*, maka *turnover intention* cenderung menurun, namun jika kepemimpinan tersebut justru meningkatkan tuntutan pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi karyawan, maka *turnover intention* bisa meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewansyah et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *sustainable leadership* terhadap *work-life balance*, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi keseimbangan kehidupan karyawan. Hal senada disampaikan oleh Kaushal (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun & Nurmaya (2021) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari kepemimpinan berkelanjutan terhadap *work-life balance*. Hal ini karena dalam penelitian Muttaqiyathun & Nurmaya (2021), kepemimpinan berkelanjutan lebih berfokus pada aspek jangka panjang organisasi, seperti inovasi dan tanggung jawab sosial, tanpa secara langsung mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan dalam keseharian mereka. Senada dengan hal tersebut Safitri et al., (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *work-life balance*. Hal ini karena dalam penelitian Safitri et al. (2023), faktor *work-life balance* lebih dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, beban kerja, atau fleksibilitas waktu kerja daripada gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga kepemimpinan berkelanjutan tidak memiliki dampak langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*, dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Karyawan dalam industri perhotelan, khususnya di resor mewah seperti Viceroy Bali, menghadapi tekanan kerja yang tinggi, tuntutan layanan berkualitas, serta jam kerja yang fleksibel namun sering kali panjang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Viceroy Bali yang berjumlah 125. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pertimbangannya karena jumlah populasi yang relatif sedikit sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 orang karyawan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah survei. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis mengenai objek penelitian, di mana kuesioner tersebut disebarkan secara langsung kepada karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) atau model persamaan struktural berbasis *variance* atau

component-based SEM yang disebut *Partial Least Square* (PLS). Analisis SEM PLS pada penelitian dilakukan dengan aplikasi *software Smart PLS 3.0*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Ringkasan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Umur	31-40 Tahun	68	54.4%
	20-30 Tahun	33	26.4%
	>40 Tahun	19	15.2%
	<20 Tahun	5	4.0%
Jenis Kelamin	Perempuan	85	68.0%
	Laki-laki	40	32.0%
Pendidikan	SMA/SMK	65	52.0%
	Diploma	36	28.8%
	Sarjana	22	17.6%
	Magister	2	1.6%
Masa Kerja	5-10 Tahun	70	56.0%
	1-5 Tahun	26	20.8%
	>10 Tahun	24	19.2%
	<1 Tahun	5	4.0%

Berdasarkan data karakteristik 125 responden, dapat disimpulkan bahwa profil dominan karyawan di Viceroy Bali adalah perempuan berusia 31-40 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK yang telah bekerja selama 5-10 tahun. Konfigurasi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja didominasi oleh karyawan yang berada dalam usia produktif matang dengan pengalaman kerja yang cukup lama, namun dengan tingkat pendidikan formal yang relatif dasar. Komposisi ini merefleksikan karakteristik umum industri hospitalitas di mana staf operasional cenderung didominasi oleh tenaga kerja perempuan dengan kualifikasi pendidikan menengah yang telah memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Uji Instrumen

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

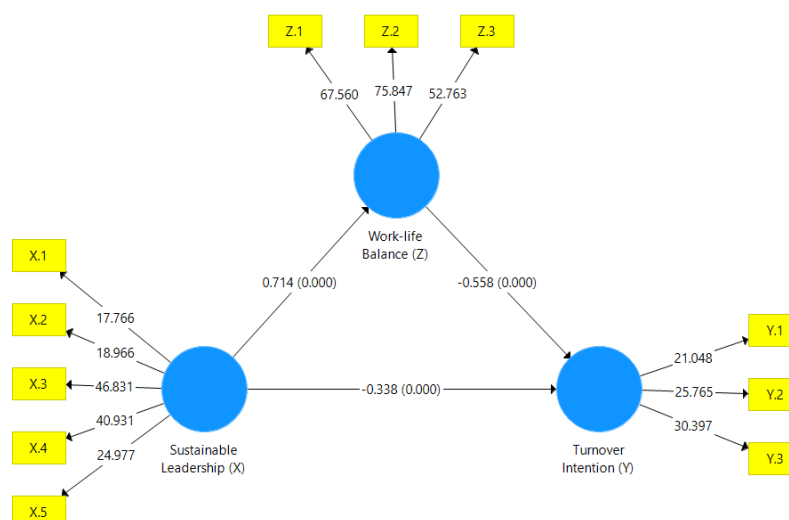
Variabel	Jumlah Indikator	Koefisien Validitas (Range)	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Sustainable leadership</i> (X)	5	0,788 - 0,854	0,893	Valid & Reliabel
<i>Work-life balance</i> (Z)	3	0,917 - 0,941	0,922	Valid & Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	3	0,848 - 0,891	0,825	Valid & Reliabel

Berdasarkan hasil uji instrumen penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang valid dan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan semua indikator pada ketiga variabel memiliki koefisien korelasi di atas batas minimum 0,30 (range 0,788-0,941), serta nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 (range 0,825-0,922). Dengan demikian, kuesioner yang digunakan telah terbukti akurat dalam mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten dalam memberikan hasil pengukuran, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Measurement Evaluation (Outer Model)

Pada pengukuran *outer model*, dilakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *uni-dimensionality*. *Convergent validity* terdiri dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Discriminant Validity* terdiri dari membandingkan nilai *outer loading* dengan nilai *cross loading* dan akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel. Untuk uji *Reliability*, digunakan *composite reliability*, *rho-A* dan *Alpha Cronbach* (Utama, 2018:237). Validitas statistik instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai menggunakan konvergen dan validitas diskriminan.

Gambar 1. Outer Model



Sumber: Lampiran 7

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Kualitas Model Pengukuran

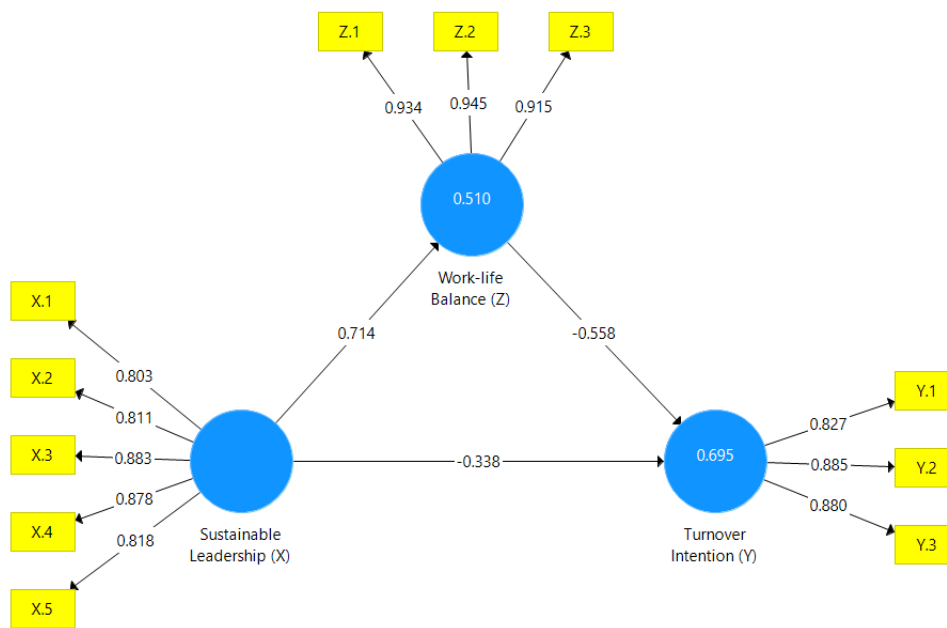
Aspek Pengujian	<i>Sustainable leadership</i>	<i>Turnover intention</i>	<i>Work-life balance</i>	Kriteria	Keterangan
Convergent Validity					
• Outer Loading	0.803-0.883	0.827-0.885	0.915-0.945	> 0.7	Terpenuhi
• AVE	0.705	0.747	0.868	> 0.5	Terpenuhi
Discriminant Validity					
• $\sqrt{AVE}$	0.839	0.864	0.932	> korelasi antar variabel	Terpenuhi
Reliability					
• Cronbach's Alpha	0.896	0.830	0.924	> 0.7	Terpenuhi
• Composite Reliability	0.923	0.898	0.952	> 0.7	Terpenuhi

Berdasarkan hasil pengujian kualitas model pengukuran secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Hal ini dibuktikan melalui: (1) nilai outer loading semua indikator > 0.7 dan AVE > 0.5 yang mengkonfirmasi validitas konvergen; (2) nilai akar AVE setiap variabel lebih besar daripada korelasi dengan variabel lain yang membuktikan validitas diskriminan; serta (3) nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang konsisten di atas 0.7 yang menunjukkan keandalan instrumen yang sangat tinggi. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat diandalkan untuk melakukan analisis lebih lanjut.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Pada pengukuran *inner model*, dilakukan uji pengaruh langsung (*direct effect*) dan uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) serta menguji besar pengaruh dengan analisis koefisien determinasi (R-Square). Model structural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat prosentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R² (R-Square variabel eksogen) untuk konstruk laten endogen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Mediasi potensial akan dikonfirmasi setelah analisis mediasi lebih lanjut menggunakan metode *bootstrap*.

Gambar 2. Inner Model



Sumber: Lampiran 9

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Jenis Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keterangan
X → Y	Langsung	-0.338	4.450	0.000	Signifikan Negatif
X → Z	Langsung	0.714	13.050	0.000	Signifikan Positif
Z → Y	Langsung	-0.558	8.009	0.000	Signifikan Negatif
X → Z → Y	Tidak Langsung	-0.399	8.401	0.000	Mediasi Penuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti signifikan. *Sustainable leadership* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0.338$), berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance* ($\beta = 0.714$), dan *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0.558$). Temuan kunci penelitian ini adalah *work-life balance* berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *sustainable leadership* dan *turnover intention*, ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung yang signifikan ($\beta = -0.399$) dengan kekuatan mediasi yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Sustainable leadership* terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama, dengan nilai *p-value* variabel *sustainable leadership* terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar negatif 0,338 dan nilai

t statistics sebesar 4,450 yang dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistics > t-value ($4,450 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa *sustainable leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti hipotesis pertama diterima.

Sustainable leadership berperan penting dalam menekan *turnover intention* karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, mendukung kesejahteraan karyawan, dan mendorong keberlanjutan organisasi. Pemimpin yang menerapkan prinsip *sustainable leadership* cenderung memperhatikan kebutuhan jangka panjang karyawan, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karier, serta budaya kerja yang inklusif dan suportif. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari kepemimpinan yang berorientasi pada keberlanjutan, tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi meningkat, sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan menurun. Sebaliknya, jika kepemimpinan tidak berfokus pada keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan, mereka akan lebih rentan mengalami stres kerja, ketidakpuasan, dan pada akhirnya memiliki intensi untuk berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), *sustainable leadership* dapat memengaruhi *turnover intention* melalui tiga komponen utama: *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*. *Sustainable leadership* yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, keadilan, dan keberlanjutan organisasi dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap lingkungan kerja, sehingga mengurangi niat untuk keluar (*attitude toward behavior*). Selain itu, kepemimpinan yang berkelanjutan juga menciptakan norma subjektif yang mendorong loyalitas dan komitmen, di mana karyawan merasa didukung oleh pemimpin dan rekan kerja (*subjective norms*). Terakhir, *sustainable leadership* memperkuat *perceived behavioral control* dengan memberikan sumber daya, pelatihan, dan otonomi, sehingga karyawan merasa lebih mampu bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, melalui ketiga mekanisme TPB ini, *sustainable leadership* dapat secara signifikan mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *sustainable leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian senada disampaikan oleh (Agustin & Samekto, 2024) menunjukkan bahwa *sustainable leadership* dapat menurunkan atau berpengaruh negatif pada *turnover intention* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Afandi *et al.*, 2022) juga menunjukkan bahwa *sustainable leadership* dapat menurunkan *turnover intention*. Penelitian oleh (Khoiri *et al.*, 2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berkelanjutan dapat menekan tingkat *turnover* karyawan.

Pengaruh Work-life balance terhadap Turnover intention

Hasil pengujian hipotesis kedua, dengan nilai *p-value* variabel *work-life balance* terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan nilai beta sebesar negatif 0,558 dan nilai t statistics sebesar 8,009 yang dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96. Karena nilai t-statistics > t-value ($8,009 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti hipotesis kedua diterima.

Work-life balance berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi mereka. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, karyawan lebih termotivasi, produktif, dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. *Work-life balance* yang baik memungkinkan individu untuk mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga mengurangi stres dan kelelahan yang dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, jika karyawan merasa terbebani oleh tekanan kerja yang berlebihan tanpa fleksibilitas atau dukungan dari perusahaan, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan dan mempertimbangkan untuk berpindah ke organisasi lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, keseimbangan yang optimal antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam menekan *turnover intention*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), pengaruh *Work-life balance* (WLB) terhadap *turnover intention* dapat dijelaskan melalui tiga aspek kognitif. Pertama, persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan (*attitude toward behavior*) terbentuk ketika mereka merasakan keselarasan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi keinginan untuk resign. Kedua, faktor eksternal seperti dukungan atasan atau kebijakan perusahaan yang ramah keluarga (*subjective norms*) memperkuat keyakinan bahwa bertahan di organisasi merupakan keputusan yang tepat. Ketiga, rasa kontrol diri (*perceived behavioral control*) muncul ketika karyawan memiliki fleksibilitas dan sumber daya yang memadai untuk mengelola tanggung jawab profesional dan personal, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, WLB yang optimal berperan penting dalam meminimalkan *turnover intention* melalui mekanisme psikologis yang dijelaskan dalam TPB.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Romy *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* dapat menurunkan *turnover intention*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Novitasari & Dessyarti, 2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian senada disampaikan oleh (Exacta *et al.*, 2022) bahwa melalui kehidupan pekerjaan dan pribadi yang seimbang karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Maudul & Nilasari, 2022) juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Peran *Work-life balance* dalam Memediasi Pengaruh *Sustainable leadership* terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga, dengan nilai *p-value* variabel *sustainable leadership* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work-life balance* sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan (0,000 < 0,05) dengan nilai beta sebesar negatif 0,399 dan nilai *t statistics* sebesar 8,401 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* (8,401 > 1,96) maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat memediasi secara signifikan *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*, yang berarti hipotesis pertama diterima.

Work-life balance berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*. Pemimpin yang menerapkan prinsip keberlanjutan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, memberikan kebebasan dalam mengatur waktu, serta mendorong budaya kerja yang sehat. Ketika *sustainable leadership* diterapkan dengan baik, *work-life balance* karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya mengurangi stres dan kelelahan kerja, sehingga menekan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Namun, jika keseimbangan kerja-hidup tidak terjaga, meskipun kepemimpinan sudah menerapkan prinsip keberlanjutan, karyawan tetap mungkin mengalami burnout dan meningkatkan *turnover intention*. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor kunci dalam menjembatani pengaruh *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), *Work-life balance* (WLB) berperan sebagai mediator antara *sustainable leadership* dan *turnover intention* melalui mekanisme kognitif dan perilaku. *Sustainable leadership* yang berfokus pada nilai-nilai jangka panjang, kesejahteraan karyawan, dan praktik organisasi yang bertanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup (*attitude toward behavior*). Ketika karyawan merasakan dukungan pemimpin dalam mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*subjective norms*), mereka mengembangkan persepsi positif terhadap organisasi dan komitmen yang lebih kuat. Selain itu, kebijakan fleksibel dan sumber daya yang disediakan oleh pemimpin berkelanjutan memperkuat *perceived behavioral control*, memungkinkan karyawan untuk mengelola tuntutan kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Dengan demikian, WLB berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang mentransformasikan praktik kepemimpinan

berkelanjutan menjadi penurunan *turnover intention*, karena karyawan tidak hanya termotivasi untuk bertahan, tetapi juga merasa mampu melakukannya secara seimbang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novianto, 2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* dapat menjembatani pengaruh dari kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Novitasari & Dessyarti, 2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* dapat menjembatani sebagai mediator. Hasil penelitian senada disampaikan oleh (Exacta *et al.*, 2022) bahwa melalui kehidupan pekerjaan dan pribadi yang seimbang karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Maudul & Nilasari, 2022) juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 125 karyawan Viceroy Bali dengan menggunakan analisis PLS, dapat disimpulkan bahwa *sustainable leadership* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan yang terpenting *work-life balance* berhasil memediasi secara penuh pengaruh *sustainable leadership* terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan utama pada metode pengumpulan data yang hanya mengandalkan kuesioner dengan tingkat subjektivitas tinggi, sehingga untuk penelitian mendatang disarankan melengkapi dengan metode lain seperti wawancara. Secara praktis, temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Viceroy Bali untuk memaksimalkan penerapan *sustainable leadership* dan kebijakan *work-life balance* guna mengurangi niat karyawan untuk keluar.

Referensi :

- Afandi, A., Wicaksono, B., dan Arya Satwika, P. 2022. Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, Vol. 2022, No. 3, pp. 282-293.
- Agustin, N. T., dan Samekto, A. 2024. The Interplay of Job Satisfaction, Compensation, Organizational Commitment, and Prophetic Leadership in Reducing *Turnover intention*. *Sustainable Business Accounting and Management Review*, Vol. 6, No. 4, pp. 9-21.
- Anggara, A., dan Nursanti, T. D. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, Vol. 2, No. 2, pp. 76-83.
- Artawan, I. P. G. B., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Denpasar. *EMAS*, 6(1), 48-62.
- Azhar, M. H., dan Khan, R. B. F. 2024. *Work-life balance* terhadap *Turnover intention* melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, Vol. 8, No. 1, pp. 39-48.
- Bryman, A. 2022. *Social Research Methods*. England: Oxford University Press.
- Cahyaniz, S., dan Badrianto, Y. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3, No. 3, pp. 2226-2237.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., dan Wesson, M. J. 2020. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.)* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

- Creswell, J. W. 2023. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. New York: Sage Publications.
- Dessler, G. 2019. *Human Resource Management* (6th ed.). New York: Pearson.
- Dewansyah, B., AL, N. W. F., dan Huneman, T. 2024. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap *Work-life balance* Karyawan Swasta di Cirebon. *eCo-Buss*, Vol. 7, No. 2, pp. 1077-1087.
- Exacta, E. A., Komariah, K., dan Saori, S. 2022. Burnout Analysis and *Work life balance* Towards *Turnover intention* During The Covid-19 Pandemic. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 10, No. 3, pp. 288–302.
- Farid, R., Juriana, E., dan Asri, D. H. 2024. Peranan Sustainable HRM Practice Terhadap Job Satisfaction dan *Turnover intentions* pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam. *Journal of Management Small and Medium Enterprises*, Vol. 17, No. 3, pp. 1-10.
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., dan Rumawas, W. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, Vol. 3, No. 1, pp. 18–23.
- Ghozali, I., dan Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee *turnover*: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Kaushal, R. 2021. COVID-19 and Remote Work: Experiences of Workers in New Zealand. *Doctoral dissertation*. Auckland University of Technology.
- Khoiri, M. H. M., Wahhab, M. N., Apriyanto, A., dan Fathoni, T. 2024. Esensi Kepemimpinan Partisipatif dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif Yang Berkelanjutan. *Jurnal Inovasi Pendidikan Nusantara (IPNU)*, Vol. 1, No. 2, pp. 64–68.
- Kristiyanto, T., dan Khasanah, N. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, Vol. 3, No. 3, pp. 558–572.
- Kurniawati, K., Elistia, E., Mariam, S., dan Ramli, A. H. 2024. The Influence of Transformational Leadership on Organizational Culture, Change Management and *Turnover intention*. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*, Vol. 6, No. 1, pp. 1-10.
- Kurniawati, M., dan Mulyanto, H. 2024. Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 01, pp. 29–40.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marcoulides, G. A., dan Schumacher, R. E. 2021. *Research Methods in the Social Sciences*. New York: Routledge.

- Maudul, A., dan Nilasari, M. 2022. Pengaruh Supervisor Support dan *Work life balance* Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi Work Engagement pada Pegawai Perusahaan Media Lokal di Indonesia Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, Vol. 9, No. 3, pp. 999–1016.
- Muttaqiyathun, A., dan Nurmaya, E. 2021. Analysis of Factors Affecting *Work life balance* in Millennial Students. *Urecol Journal. Part B: Economics and Business*, Vol. 1, No. 1, pp. 1–8.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Narayani, K. J. D., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Made Ferry Motor Di Denpasar. *EMAS*, 6(5), 1037–1050.
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., dan Fikri, M. N. 2024. *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 2, pp. 180–186.
- Nugraha, P. G. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Kepuasan Kerja Sebagai Kunci: Memediasi Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 14(1), 79–91.
- Novianto, D. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan *Work life balance* Terhadap *Turnover intention* Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Deny Novianto. *SEIKO : Journal of Management & Business*, Vol. 6, No. 1, pp. 575–590.
- Novitasari, I. A., dan Dessyarti, R. S. 2022. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PO Jaya Ponorogo). *Edunomika*, Vol. 06, No. 01, pp. 1–18.
- Putra, I. L. 2024. Efek Teknologi Informasi dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal. *Advantage: Journal of Management and Business and Business*, Vol. 2, No. 1, pp. 19–31.
- Rasjid, E., dan Putri, E. L. 2021. Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention* di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, Vol. 11, No. 1, pp. 1–23.
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y., dan Ilmawan, M. D. 2022. Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada *Turnover intention* di Perguruan Tinggi Swasta di Bawah BUMN Gresik. *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 2, pp. 1–10.
- Rinaldi, G., dan Ramli, A. H. 2023. Pengaruh Transformational Leadership Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, Vol. 4, No. 4, pp. 3088–3094.
- Romy, E., Biso, H., Hadikusumo, R. A., dan Sriharyati, S. 2024. *Turnover intention* In Millennial Generation: The Influence Of Transformational Leadership, *Work-life balance*, And Perceived Organizational Support. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung*, Vol. 10, No. 2, pp. 262–274.
- Safitri, N., Khairawati, K. K., Aiyub, A. A., dan Likdanawati, L. L. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran Dan Iklim Organisasi Terhadap Work Life-Balance Pada Pegawai Peran Ganda Di Kantor Bupati Kabupaten Bireuen. *Jurnal Visioner & Strategis*, Vol. 12, No. 2, pp. 25–35.

- Setyawasih, R. 2023. *Human capital Management*. Jakarta: Penerbit Pradina Pustaka.
- Sihotang, H., dan Sitompul, P. 2024. Pengaruh Employer Branding dan *Work life balance* Terhadap *Turnover intention* Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, Vol. 24, No. 2, pp.1-10.
- Siong, Z. M. B., Mellor, D., Moore, K. A., & Firth, L. (2006). Predicting intention to quit in the call centre industry: Does the retail model fit? *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 231-243. <https://doi.org/10.1108/02683940610659570>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and *turnover*: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Wahyuni, N. K. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025, March). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Kantor Desa Penatih Dandin Puri, Denpasar. In *Seminar Nasional Teknologi, Inovasi, dan Ekonomi (SETIE)* (pp. 166-177).
- Wijayanto, P., Suharti, L., dan Chaniago, R. 2022. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 1, pp. 83-98.