

PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI

Titok Subiyanto¹, Asyhari²
titosubiyanto80@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara burnout dan work life balance terhadap kepuasan kerja melalui turnover intention. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 176 Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling, dengan teknik Purposive sampling dengan jumlah 176 sampel Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis partial least square (PLS) dan alat analisis smart PLS. Temuan dari hasil penelitian ini adalah burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention Karyawan PT Mustika Karya Sejati. work life balance berpengaruh positif tidak signifikan terhadap turnover intention, maka semakin tinggi work life balance dapat memberikan pengaruh terhadap turnover intention Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Work life balance dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Burnout berpengaruh negative atau tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan Burnout pada suatu instansi tidak meningkatkan tingginya Kepuasan Kerja para Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Burnout, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of burnout and work life balance on job satisfaction through turnover intention. The population in this study were employees of PT Mustika Karya Sejati. The population in this study was 176 employees of PT Mustika Karya Sejati. The sampling technique in this research was non-probability sampling, with a purposive sampling technique with a total of 176 samples of PT Mustika Karya Sejati employees. This research uses partial least squares (PLS) analysis techniques and smart PLS analysis tools. The findings from the results of this research are that burnout has a significant positive effect on the turnover intention of PT Mustika Karya Sejati employees. work life balance has a positive but not significant effect on turnover intention, so the higher the work life balance can have an influence on the turnover intention of PT Mustika Karya Sejati employees. Work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. So it can be said that the higher the work life balance can have an influence on the job satisfaction of PT Mustika Karya Sejati employees. Burnout has a negative or insignificant effect on job satisfaction. So it can be said that the higher the application of Burnout in an agency does not increase the high Job Satisfaction of PT Mustika Karya Sejati Employees. Job satisfaction has no effect on turnover intention.

Keywords: Burnout, Work Life Balance, Job Satisfaction, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai knowledge, skill dan attitude yang mampu bersaing. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017). Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk menekan angka

turnover intention pada perusahaan yang telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu tentang intensi turnover diantaranya komitmen tinggi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (Kharismawati & Dewi, 2016), job insecurity (ketidakamanan kerja) bisa untuk menentukan tingginya tingkat turnover (Putra & Suana, 2016), menurunnya burnout juga akan menurunkan turnover intention (Fogarty et al., 2000; Jones et al. 2000; Almer dan Kaplan 2002; Utami dan Supriyadi 2013), dan turnover intention dapat diturunkan melalui penurunan burnout (Antara, Nursalam, & Di, 2013).

Faktor penyebab lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah tingkat burnout yang tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian Sintyadewi dan Dewi (2020:2323) bahwa dengan semakin tingginya burnout maka tingkat turnover intention akan semakin tinggi. Menurut Ibrahim (2019:69) burnout adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Penelitian lainnya oleh Babakus, Yavas, dan Ashill (2011:20) menyatakan bahwa burnout sering terjadi pada pekerja bagian pelayanan, dimana burnout adalah bentuk ketegangan psikologis dan antara lain menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi, dan peningkatan absensi dan sebagai faktor utama dari adanya niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya.

Selain burnout ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention yaitu kepuasan kerja, dimana berdasarkan penelitian Ningtyas et al., (2020:1635) bahwa tingkat turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, semakin rendah kepuasan kerja maka tingkat turnover intention semakin tinggi begitupun sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka hal itu akan mengurangi turnover intention karyawan kepada suatu perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka turnover intention akan meningkat. Untuk mengurangi terjadinya turnover intention pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan nya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah worknlife balance yang artinya Turnover intention merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Pantouw et al., 2022). Terjadinya turnover intention diindikasikan dengan beberapa hal, biasanya ditandai dengan tingkat absensi karyawan, menurunnya rasa tanggung jawab karyawan, karyawan malas bekerja, meningkatnya pelanggaran aturan yang berlaku, dan lain sebagainya. Fenomena turnover intention seperti ini memiliki dampak buruk bagi perusahaan karena berdampak pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari

perusahaan, tentu hal ini membutuhkan waktu dan biaya (Isnaton & Riyanto, 2020). Adanya kasus turnover intention di perusahaan merupakan suatu indikasi bahwa perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang harus segera diatasi oleh manajemen. Fenomena ini juga terjadi di PT Mustika Karya Sejati dimana terlihat dari observasi dan alasan pengunduran diri karyawan adalah faktor keluarga dan keinginan untuk meningkatkan kualitas kehidupan ekonomi. Menurut Kalliath dan Brough (2008) karyawan yang memiliki work-life balance dapat terhindar dari work-life conflict dan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak baik pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga menurunkan tingkat turnover intention. Beberapa studi penelitian mendukung bahwa work life balance memberikan dampak atau dapat berpengaruh terhadap turnover intention (Isnaton & Riyanto, 2020), (Barage & Sudarusman, 2022), (Rilantiana et al., 2022), dan (Sismawati & Lataruva, 2020). Disisi lain (Nurdin & Rohaeni, 2020), dan (Zamzamy et al., 2021) menunjukkan hasil dimana work life balance tidak dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap turnover intention.

Tabel 1. Data Karyawan Tetap yang Mengundurkan Diri di “PT. Mustika Karya Sejati”

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN YANG MENGUNDURKAN DIRI	PROSENTASE (%)
1	2021	221	25	11 %
2	2022	196	20	10 %
3	2023	176	27	15 %

Sumber: Bagian Human Capital “PT. Mustika Karya Sejati”, 2024

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar di atas 10%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover tinggi. Pendapat ini didukung oleh Roseman (1981) yang berpendapat bahwa jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat di kategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak perusahaan, maka banyaknya karyawan yang keluar akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan.

Berdasar Survei awal yang dilakukan pada bulan Februari 2024 dengan menanyakan kepada karyawan yang sudah keluar dari “PT. Mustika Karya Sejati” melalui hubungan lewat sosial media dan telepon, sebagian besar dari karyawan yang sudah keluar memutuskan untuk keluar dari “PT. Mustika Karya Sejati” adalah tekanan dari atasan yang selalu menginginkan pekerjaan cepat terselesaikan tanpa dibalas dengan gaji yang memuaskan.. Mereka menganggap bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan dengan beban kerja yang mereka terima. Alasan lain adalah karena mereka menginginkan karir yang lebih mapan. Mereka menginginkan karir yang bisa diandalkan untuk jangka panjang. Hubungan dengan supervisor juga menjadi salah satu alasan mereka untuk berpindah pekerjaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menurunkan turnover intention melalui burnout dan work life balance serta kepuasan kerja karyawan pada PT Mustika Karya Sejati di Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Turnover Intention dengan mengambil judul “Pengaruh Burnout dan Work life balance Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Mustika Karya Sejati Di Provinsi DKI Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei yang bersifat kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden, sementara data sekunder berasal dari literatur yang relevan, seperti buku dan jurnal ilmiah. Peneliti menggunakan teknik sensus untuk pengambilan sampel, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 176 karyawan di PT Mustika Karya Sejati dilibatkan dalam penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yang mencakup opini, sikap, dan karakteristik dari responden. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari literatur yang mendukung, seperti jurnal dan artikel ilmiah.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Kuesioner disebarkan kepada responden dalam bentuk fisik dan digital (Google Form). Metode wawancara memungkinkan interaksi langsung dengan responden untuk mengklarifikasi jawaban yang diberikan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji jurnal, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen, dependen, dan variabel intervening. Variabel independen meliputi burnout (X1) dan work-life balance (X2), variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z), dan variabel dependen adalah turnover intention (Y). Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1–5, di mana 1 berarti "sangat tidak setuju" dan 5 berarti "sangat setuju".

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software Smart PLS 3.0. Proses analisis dilakukan dalam tiga tahap, yaitu pengujian outer model, inner model, dan pengujian hipotesis. Outer model mengevaluasi validitas dan reliabilitas pengukuran variabel, sedangkan inner model menguji hubungan antar variabel laten. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien jalur melalui prosedur bootstrapping.

Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul melalui kuesioner diolah menggunakan software Smart PLS 3.0. Data disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk mempermudah interpretasi dan pemahaman hasil penelitian. Model pengukuran dalam PLS terdiri dari outer model dan inner model. Outer model memastikan bahwa alat ukur valid dan reliabel, sedangkan inner model menguji hubungan antar variabel laten.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan bantuan software Smart PLS 3.0. Proses ini melibatkan pengujian model struktural (inner model) dan pengukuran (outer model) untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta signifikansi hubungan antar variabel. Analisis melibatkan perhitungan nilai R-square dan Q-square untuk menguji kekuatan prediktif dari model tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini disebabkan oleh kelelahan emosional, fisik, dan mental yang membuat karyawan merasa

kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja. Kelelahan ini mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang dapat mengurangi tingkat burnout, seperti pengelolaan stres, pengurangan beban kerja, dan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel.

Work-life balance memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, misalnya melalui fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan karyawan, cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Dukungan ini memberikan rasa kenyamanan kepada karyawan, sehingga mereka merasa lebih terikat dengan perusahaan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, yang disebabkan oleh kelelahan fisik dan emosional. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka menurun. Oleh karena itu, mengelola tingkat burnout melalui kebijakan pengelolaan stres menjadi langkah yang krusial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih bahagia dan puas dalam bekerja. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk merasa lebih dihargai dan lebih mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program kebijakan fleksibilitas kerja, seperti kebijakan jam kerja fleksibel atau kerja dari rumah (remote work), terbukti efektif dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi tercermin dari persepsi karyawan terhadap imbalan yang mereka terima, kejelasan peran dalam pekerjaan, dan kualitas hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kepuasan kerja akan dapat menurunkan turnover intention karyawan.

Analisis nilai R-Square menunjukkan bahwa burnout dan work-life balance mampu menjelaskan 10,9% dari variasi turnover intention, sementara 89,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa turnover intention karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh burnout dan work-life balance, tetapi juga faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kebijakan promosi, dan kompensasi. Temuan ini memberikan wawasan kepada perusahaan bahwa manajemen perlu mempertimbangkan berbagai faktor lain di luar burnout dan work-life balance untuk mengurangi turnover intention karyawan.

Di sisi lain, nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja mencapai 94,9%. Ini berarti bahwa burnout dan work-life balance dapat menjelaskan 94,9% dari variasi kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa burnout dan work-life balance memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan dapat mengelola burnout dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Burnout juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Burnout yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja menurun, dan kepuasan

kerja yang rendah mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh burnout terhadap turnover intention. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan pengelolaan stres yang diterapkan tidak hanya mengurangi burnout, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal serupa juga terjadi pada work-life balance, yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, tingkat kepuasan kerja mereka meningkat, yang pada akhirnya mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara work-life balance dan turnover intention. Perusahaan dapat memperkuat kebijakan work-life balance dengan menyediakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang lebih fleksibel atau program kerja hybrid.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Hipotesis ini diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menyediakan dukungan mental dan emosional kepada karyawan, misalnya melalui program konseling, pelatihan pengelolaan stres, atau pengurangan beban kerja.

Hipotesis yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention juga diterima. Temuan ini memperkuat bukti bahwa ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan kerja fleksibel dan dukungan keseimbangan kehidupan kerja menjadi langkah yang sangat efektif untuk mengurangi turnover intention karyawan.

Hipotesis lain yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja juga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, upaya pengelolaan burnout perlu difokuskan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat mengadopsi langkah-langkah proaktif, seperti memberikan dukungan emosional kepada karyawan dan mengurangi beban kerja.

Hipotesis yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja juga diterima. Semakin tinggi tingkat work-life balance, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dengan adanya kebijakan kerja fleksibel, karyawan dapat mengatur waktu mereka secara efektif, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan lebih terhubung dengan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada pengelolaan work-life balance karyawan.

Dari hasil penelitian ini, diperoleh beberapa implikasi manajerial. Perusahaan perlu mengurangi burnout dan meningkatkan work-life balance untuk menurunkan turnover intention. Ini dapat dilakukan dengan menerapkan program kesejahteraan karyawan yang mencakup pengelolaan stres, pengurangan beban kerja, serta kebijakan jam kerja fleksibel. Selain itu, kepuasan kerja perlu dijaga dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan, dan memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa burnout, work-life balance, dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam turnover intention karyawan. Burnout memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, sementara work-life balance memengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

menciptakan kebijakan pengelolaan burnout dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mengurangi turnover intention.

KESIMPULAN

1. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Memberikan pengertian bahwa semakin burnout maka Turnover Intention makin tinggi.
2. Work Life Balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention.
3. Burnout berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.
4. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Memberikan pengertian bahwa semakin baik Work Life Balance maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abraham Rehuel Kosasih, 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak/ Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- Achmad M. Santosa . 2009. The Indonesian Legal System. Annals, Aapss, 622, March 2009.
- Adler Haymar Manurung, 2012, Teori Perilaku Keuangan, Pt Adler Manurung Press.
- Adrie Oktavio , Michelle Laurent , & Verina Wijaya, 2020, Memprediksi Turnover Intention Melalui Employee Motivation Dan Employee Engagement Di Hotel W Bali - Seminyak Predicting Turnover Intention Through Employee Motivation And Employee Engagement At W Bali - Seminyak Hotel, Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) Issn: 2407-2648 (Print) Issn: 2407-263x (Online), Doi: 10.31289/Jkbn.V6i2.3711 Available Online [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman).
- Agusti Apriansyah, Fauziah Afriyani, Yeni (2024), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, Community Development Journal. <https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Cdj/Article/View/27443/19351>.
- Ahmad Rivai, 2020, Pengaruh Bornout Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan, Volume 3, Nomor 2 , September 2020 [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio).
- Annisa Mochtar, N. Rachma, Afian Budi Primanto, “ Pengaruh Inovasi Produk Dan Media Sosial Terhadap Minat Beli Bts Meal Mcdonald’s (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Progam Sutudi Manajemen Unisma 2017), E-Jurnal Riset Manajemen (2020).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tunover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Turnover Intention Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
- As’ad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pt. Gramedia.
- Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1634-1655 Issn : 2302-8912, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/401700-None-Dd970f6d.Pdf>.

- Bintoro Dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Turnover Intention Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chairina, R.R.L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : Pt. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana¹ , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis, Pp. 65.
- Elfa Indrian, Deden Mulyana, And Yusuf Abdullah, 2023, Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Turnover Intention (Survey Pada Perawat Rs Prasetya Bunda Di Tasikmalaya), *Journal Intelektual* 2023, Vol. 2 No. 1, Pp. 27-37, <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/article/download/122/132>
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Handoko, T. H. (2009).
- Erita Utari, Zusmawati, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Perumda Tirta Khayangan), Vol. 17, No. 1, *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Hlm*. 89.
- Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah, *Perilaku Anggota*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), 104.
- Fathia Zahrah , Hemmy Fauzan, 2022, Modal Spiritual, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Vol.17, No.2.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt . Bio Farma Persero) the Influence of Work-Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study At Pt . Bio Farma Persero). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- Gautam A, Jain S. Assessment Of Prevalence Of Periodontal Disease And Treatment Needs In The General Population: A Hospital Based Study. *Galore International Journal Of Health Sciences And Research*. 2019; 4(2): P. 13
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional: Determinan Faktor Turnover Intention Karyawan Hotel Harper Perintis Byaston Di Kota Makassar. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.42>
- Halimah, Et Al. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang. *Journal Of Management*. Vol. 2, No. 2
- Hamama, L. (2012). Burnout In Social Workers Treating Children As Related To Demographic Characteristics, Work Environment, And Social Support. *Social Work Research*, 113–125. <https://doi.org/10.1093/swr/svs003>
- Hanafi, M.Mamduh Dan Abdul Halim. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Hardiyanto Hamnas , Mashur Razak, Asniwati, Pengaruh Gaya Bornout, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru, Volume 1 No 3 , *Jurnal Pusaran Manajeleemn*, Hlm.295.
- Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hendrayanti, Endang. 2017. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi”. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol 11, No 1, (Hlm. 14).
- Henry Simamora, 2004, *Manajemensumberdayamanusia*, Edisi Iii, Stie Ykpn, Yogyakarta.

- Hikmat, "Manajemaen Pendidikan", (Bandung: Pustaka Setia, 2011), H. 203
- I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha, 2016, Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806 Issn : 2302-8912,
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Indah Ayu Kusuma , Eliza Nur'aini , M Sabta Nugraha , Insan Kurnia, 2023, Inventory Of Simplisia Of Medicinal Plants Traded In Bogor Traditional Market, Jurnal Biologi Tropis, 23 (3): 155 – 163, <https://jurnalfkip.unram.ac.id/index.php/jbt/article/download/4922/3057/21864>.
- Iskandar, 2019 , Pengaruh Bornout Dan Work life balance Terhadap Turnover Intention Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe, Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) (Issn.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3376> .
- Janny Adriani Djaria , Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 <https://ejurnal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/download/52/18/>.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Turnover Intention Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Lppm Bidang Ekosobudkum, 2(1), 1-18.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. Journal of Management and Organization, 14(3), 323–327.
- Karimawati Dian. 2013. Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Ibu Mengenai Asupan Gizi Pada Usia Toddler Di Surakarta, (Online), (<http://eprints.ums.ac.id>, Diakses 7 Juni 2016).
- Kharismawati, Dewa Ayu Putu, And I. Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. Diss. Udayana University.
- Khikmawati, Retno (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 Issn : 2302-8912, <https://media.neliti.com/media/publications/253168-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-312fe616.pdf>.
- Kumar, K., & Velmurugan, R. (2018). A Study on the Work Life Balance of Generation Y Information Technology (IT) Employees in Cochin. International Journal of Engineering & Technology, 7(3.6), 142.
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation Of Tetradecane Using Acinetobacter Enetianus Immobilized On Bagasse. Biochemical Engineering Journal. 1-29. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.bej.2015.04.014>.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Turnover Intention Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement. Bogor: Pt Penerbit Ipb Press.
- Maslach C., & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory (2nd Ed.). Palo Alto. Ca:Consulting Psychologists Press.
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson (2008), Human Resource Management, Edisi 12, Mason: Thomson South – Western.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. Women in Management Review, 20(1), 37–55.
- Miftahun Ni'mah Suseno, Motivasi Spiritual Dan Komitmen Efektif Pada Karyawan, (Jurnal Psikologi, Vol. 5 No. 1, Uin Sunan Kalijogo Yogyakarta, 2012), Hal. 35.
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado, Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 E-Issn. 2723-0112, Pp.123

- Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana, 2016, Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456 Issn: 2302-8912, <https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/23229/15751>
- Nurul Ulfa Sari Dewi, 2023, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Pt Bni Cabang Ternate, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 12 No. 3 September 2023 P - Issn : 2503-4413 E - Issn : 2654-5837, Hal 294 – 304, <https://Stiemuttaqien.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Ojs/Article/Download/1485/1047/>
- Nurullaili Dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware Di Universitas Diponegoro), Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, Hlm.4
- Purwanto. 2013. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. E-jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(12).
- Putu Widya Susastra Made Subudi, 2016, Pengaruh Bornout Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3274-3304 Issn : 2302-8912.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 16(1), 53–63.
- Rifky Nur Fadilla, Dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Spiritual Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 8 Nomor 20 (2019).
- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Turnover Intention Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, Hlm.116
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Riyanti, Vika Dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fisip, 6.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen Dan Timothy A. Judge 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rohana, Lubna, Afifurrahman, 2024, Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Spiritual, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Guru Di Man 1 Mataram, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 9 (3): 1689 – 1698, <https://Jipp.Unram.Ac.Id/Index.Php/Jipp/Article/Download/1973/1356/12905>.
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Rantau Dari Sumatera Di Universitas Diponegoro. Jurnal Empat, Vol 7(3), 217-222. Diakses Dalam <https://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Empati/Article/View/19751>
- Sari, C.Y. 2015. Penggunaan Buah Mengkudu (Morinda Citrifolia L.) Untuk Menurunkan Tekanan Darah Tinggi. Jurnal Majoriti 5(3) : 34-40.
- Schermerhorn. (2017). Management 6th Asia-Pacific Edition Custom F/Qut (Black And White).
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Siswanto Dan Agus Sucipto, “Teori Dan Perilaku Organisasi”, (Malang: Uin-Malang Press, 2008), H. 141.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

- Situmeang, R. R., Winata, S., Et Al (2020). The Influence Of Customer Motivation, Personal Selling And Product Quality On Purchasing Decisions Of King Crab Brand Riceat Pt Bendy Jaya Mandiri Medan. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi Danakuntansi)*, 4(3), 637-644.
- Smithson & Lewis, 2000, Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan self Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Bandarlampung, *Ijieb: Indonesian Journal Of Islamic Economics And Business* Volume 5, Nomor 2, Desember 2020, 01-09e_Issn: 2540-9506 P_Issn: 2540-9514. <https://E-Journal.Lp2m.Uinjambi.Ac.Id/Ojp/Index.Php/Ijoieb/Article/Download/591/351/2317>
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sopiah, :*Perilaku Organisasional*”, (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2008), H. 127-128
- Stoner 2016, *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal Unpand*, 260.
- Sukmana, Sudarsih, & Syaharud, 2016, Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (The Analysis Of Job Insecurity And Compensation To Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction Pt. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo), *Jurnal Mahasiswa*, <https://Repository.Unej.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/73235/Adhitya%20fajar%20sukmana.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Turnover Intention Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 2, Issn : 1693 – 5241.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tampubolon, M.P.(2013). *Manajemen Keuangan (Finance Management)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media. Hlm.200
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Werther, William B. Dan Davis Keith Dalam (Hasibuan, Malayu S.P. 2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wexley Dan Yuki (Dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) *Pengertian Kepuasan Kerja*. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Prestasi Pustaka.
- Wursanto, I.G. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, Pengaruh Gaya Bornout Dan budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Nindya Karya), Volume 4, Nomor 3, *Diponegoro Journal Of Management*, <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr> Hlm.9.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.
- Younas, N., Uddin, S., Awan, T., & Khan, M. Y. (2021). Corporate Governance And Financial Distress : Asian Emerging Market Perspective. *Corporate Governance*, 21(4), 702–715. <https://doi.org/10.1108/Cg-04-2020-0119>.
- Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan Dan Ranthi Pancasasti, 2020, Pengaruh Gaya Bornout Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis* Vol. 1 No. 1.