

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP TURNOVER INTENTION**

I Nyoman Resa Adhika¹ Ni Putu Yuria Mendra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar,
Bali, Indonesia

E-mail: resa.adhika@unmas.ac.id

ABSTRAK

Turnover intention merupakan tantangan serius bagi organisasi karena dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership*, *work-life balance*, dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Populasi penelitian berjumlah 385 karyawan, dengan sampel sebanyak 115 responden yang ditentukan berdasarkan jumlah indikator penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan tingkat response rate sebesar 77,39 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, *work-life balance* dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta mampu memediasi pengaruh *work-life balance* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi pengaruh *transformational leadership*. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan kompensasi dan keseimbangan kerja-hidup guna menekan tingkat turnover karyawan.

Kata kunci: *transformational leadership; turnover intention; work-life balance*

ABSTRACT

Turnover intention is a serious challenge for organizations because it can disrupt workforce stability and operational efficiency. This study aims to analyze the influence of *transformational leadership*, *work-life balance*, and financial compensation on *turnover intention* with job satisfaction as a mediating variable. The study used a quantitative approach with *Structural Equation Modeling* analysis techniques based on Partial Least Square (SEM-PLS). The study population was 385 employees, with 115 respondents determined based on the number of research indicators. Data were collected through questionnaires, with a response rate of 77.39persen. The results showed that *transformational leadership* and financial benefits had a significant negative effect on turnover, while *work-life balance* had no significant effect. In addition, *work-life balance* and financial benefits had a positive effect on job satisfaction, while *transformational leadership* had no significant effect on job satisfaction. Job satisfaction was proven to have a negative effect on turnover and was able to mediate the effect of *work-life balance* and financial compensation on turnover, but did not mediate the effect of *transformational leadership*. These findings emphasize the importance of increasing job satisfaction through compensation policies and *work-life balance* to reduce employee turnover rates.

Keywords: *transformational leadership; turnover intention; work-life balance*

PENDAHULUAN

Peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka merupakan elemen utama yang menjalankan operasi sehari-hari dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Mereka menjalankan tugas-tugas operasional, menghasilkan produk atau layanan, dan menjaga kualitas serta produktivitas (Sukrispiyanto, 2019). Namun, *turnover* karyawan dapat mengganggu stabilitas dan efisiensi perusahaan. *Turnover* dalam konteks bisnis mengacu pada tingkat perubahan atau rotasi karyawan dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu (Wijayanto *et al.* 2022). *Turnover* adalah ukuran dari berapa banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru dalam jangka waktu tersebut (Matande *et al.* 2022). Tingkat *turnover* diukur sebagai persentase dari total jumlah karyawan perusahaan (Ariyani *et al.* 2022).

Tingkat *turnover* fluktuatif pada 2023, dengan rata-rata *turnover* 5,21persen pada KSP di Denpasar Utara. Tahun 2023, KSP di Denpasar Utara mencatat *turnover* karyawan fluktuatif dengan 49 karyawan keluar dan 38 karyawan masuk, menghasilkan rata-rata tingkat *turnover* 5,21 persen. Tingkat ini dianggap tinggi dan membawa dampak negatif seperti peningkatan biaya rekrutmen, gangguan operasional, penurunan produktivitas, hilangnya pengetahuan, serta rusaknya stabilitas budaya pada tiap koperasi yang bersangkutan. Dewi & Mujiati, (2026) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Theory of Reasoned Action (TRA) adalah teori yang dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada akhir 1960-an hingga awal 1970-an. TRA mengasumsikan bahwa perilaku seseorang terutama dipengaruhi oleh niat (*intention*) mereka untuk bertindak, yang merupakan prediktor terbaik dari tindakan aktual. Niat ini, pada gilirannya, dipengaruhi oleh dua faktor utama dimana sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) dan norma subjektif (*subjective norms*). Sikap terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti kepuasan kerja, transformational leadership, *work-life balance*, dan kompensasi finansial. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya misalnya, merasa puas dengan kepemimpinan yang inspiratif, mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menerima kompensasi yang adil maka sikap ini cenderung mengurangi *turnover intention*. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap aspek-aspek tersebut dapat menciptakan sikap negatif yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Transformational *leadership* yang belum optimal membuat karyawan kurang termotivasi dan terdorong mencari peluang lain serta mempertimbangkan pindah ke perusahaan lain dengan penawaran lebih baik. *Transformational leadership* adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya dengan menekankan visi yang kuat, nilai-nilai yang dipegang teguh, dan pengembangan individual (Sulaiman & Chalimah, 2023). Kepemimpinan transformasional yang belum optimal mengurangi motivasi karyawan, sementara ketidakseimbangan kerja-hidup menyebabkan stres dan kelelahan. Putrawan & Surya (2026) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola

sumber daya manusianya. Nawardi & Berliyanti (2023); Daeli (2023) dan Adeline (2022) menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2023) menunjukkan sebaliknya, bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

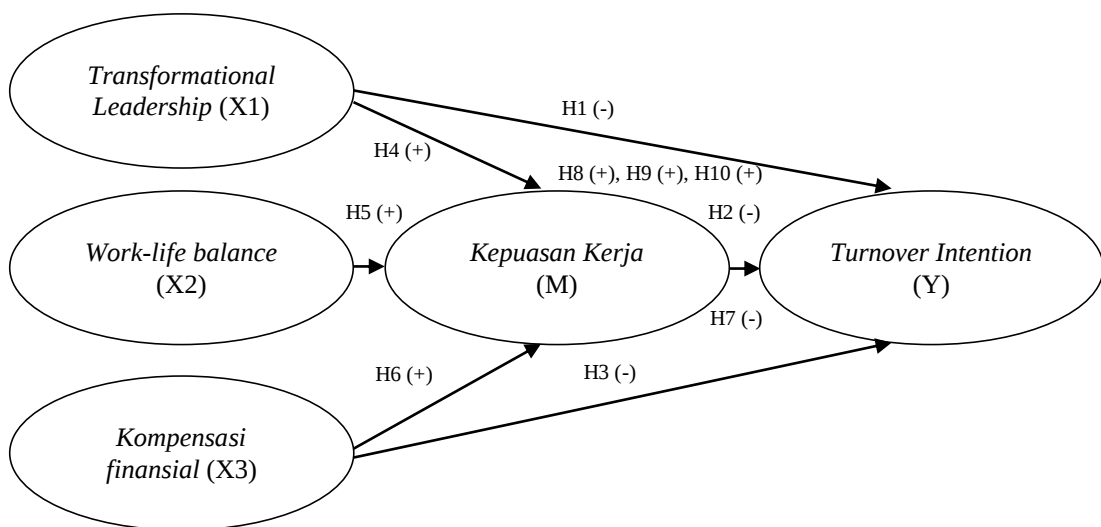
Selain *transformational leadership*, *work life balance* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Nurhidayati & Dini, 2023). *Work-life balance* adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Mardikaningsih & Arifin, 2022). Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berkelanjutan (Alvionita *et al.* 2022). Nurhidayati & Dini (2023); Suganda (2022) dan Exacta *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Barage & Sudarusman (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi finansial juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (Budiman, 2023). Ketidakpuasan kompensasi finansial juga menambah dorongan karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Kompensasi finansial mengacu pada semua bentuk ganti rugi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang tunai atau keuntungan finansial lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan (Candra, 2022). Kompensasi finansial termasuk gaji, bonus, tunjangan, insentif, dan manfaat lain yang memiliki nilai moneter. Kompensasi finansial yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Gani *et al.* 2022). Budiman (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gani *et al.* (2022) dan Pustini *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menawarkan beberapa kontribusi kebaruan yang memperkuat pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Pertama, studi ini mengembangkan model integratif yang menguji secara simultan pengaruh *transformational leadership*, *work-life balance*, dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, yang dalam studi sebelumnya cenderung dianalisis secara terpisah. Kedua, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menguji peran mediasi kepuasan kerja secara lebih kritis, tidak hanya sebagai mediator umum, tetapi juga sebagai mediator yang bersifat kontingen (*contingent mediation*), sehingga mampu mengidentifikasi apakah mekanisme mediasi bekerja secara konsisten atau berbeda pada setiap hubungan variabel. Ketiga, penelitian ini memperluas konteks empiris dengan mengkaji sektor koperasi simpan pinjam (KSP), yang masih kurang terwakili dalam studi empiris sebelumnya, khususnya di wilayah Denpasar Utara. Keempat, temuan penelitian ini mengungkap bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan adanya batasan dalam efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja pada konteks tertentu. Implikasi ini memperkaya literatur dengan menegaskan bahwa hubungan antar variabel perilaku organisasi bersifat kontekstual dan tidak selalu universal.

Berdasarkan latar belakang dan adanya research gap, maka peneliti tertarik untuk meneliti judul peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *transformational leadership*, *work life balance* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada KSP di Denpasar Utara.

Transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dalam perspektif *Theory of Reasoned Action (TRA)*, sikap positif yang terbentuk dari kepemimpinan yang efektif akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas dan memberikan perhatian individual sehingga meningkatkan komitmen karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Adeline, (2022); Nawardi & Berliyanti, (2023) dan Daeli, (2023).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2026

H₁: *Transformational leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Work-life balance mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang mendorong keinginan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan TRA, kondisi kerja yang mendukung keseimbangan hidup akan membentuk sikap positif terhadap pekerjaan sehingga menurunkan turnover intention. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention, meskipun terdapat perbedaan hasil pada beberapa studi (Nurhidayati & Dini, (2023); Barage & Sudarusman, 2022, Suganda (2022); Exacta et al. 2022).

H₂: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan. Berdasarkan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), karyawan yang menerima kompensasi yang adil akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi akan meningkatkan turnover intention. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap turnover intention (Budiman (2023); Gani *et al.* (2022); Pustini, *et al.* (2023)).

H₃: Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Transformational leadership diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian inspirasi, dukungan, dan pengembangan individu. Pemimpin yang transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga meningkatkan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa transformational leadership berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Alvionita *et al.* (2022) dan Ariyani *et al.* (2022)).

H₄: *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Alvionita *et al.* (2022) dan Ariyani *et al.* (2022)).

H₅: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan *equity theory*, karyawan akan merasa puas apabila terdapat kesesuaian antara input dan output yang diterima. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Gani *et al.* 2022; Pustini, *et al.* (2023); Wibowo & Gunarto (2023)).

H₆: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Berdasarkan TRA, sikap positif terhadap pekerjaan akan menurunkan niat untuk keluar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention (Ariyani *et al.* 2022); (Risambessy *et al.* 2023)

dan (Astuti & Putri, 2023).

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Transformational leadership dapat mempengaruhi turnover intention secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu meningkatkan kepuasan kerja akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. (Pustini, *et al.* (2023); Sari, *et al.* (2023)).

H₈: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *turnover intention*.

Work-life balance yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan turnover intention. Hal ini menunjukkan adanya mekanisme mediasi yang signifikan (Pustini, *et al.* (2023); Sari, *et al.* (2023)).

H₉: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Kompensasi finansial yang memadai meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya menurunkan turnover intention. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan ini (Pustini, *et al.* (2023); Sari, *et al.* (2023)).

H₁₀: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *transformational leadership*, *work-life balance*, dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada KSP di Denpasar Utara merupakan upaya untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan koperasi, serta bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut. Lokasi atau ruang lingkup wilayah penelitian dalam penelitian dilakukan pada KSP di Denpasar Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP di Denpasar Utara yang berjumlah 385 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan 5 x Jumlah Indikator, dimana indikator dalam penelitian berjumlah 23, sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 115 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu karyawan aktif pada KSP di Denpasar Utara, memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Pemilihan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menilai variabel penelitian secara objektif.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara langsung kepada 115 karyawan KSP di Denpasar Utara. Jumlah kuesioner yang kembali dengan jawaban utuh berjumlah 89 kuesioner, sehingga tingkat response rate pada penelitian ini adalah 77,39 (89/115 x 100 persen). Analisis data mencakup statistik deskriptif, analisis inferensial dan uji hipotesis. 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). Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan metode *resampling bootstrap* dengan uji statistik *t-test*. Analisis SEM PLS pada penelitian dilakukan dengan aplikasi *software* Smart PLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel *transformational leadership*, *work-life balance*, dan kompensasi finansial, kepuasan kerja pada pengaruh dan turnover intention dalam penelitian adalah seperti pada Tabel 1.

Tabel 1.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	<i>Transformational Leadership</i>	3,94	Setuju
2	<i>Work Life Balance</i>	3,62	Setuju
3	Kompensasi Finansial	3,43	Setuju
4	Kepuasan Kerja	3,64	Setuju
5	<i>Turnover Intention</i>	2,03	Setuju

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap *transformational leadership*, *work-life balance*, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja, yang semuanya berada pada kategori “setuju”. Nilai tertinggi terdapat pada variabel kepemimpinan transformasional (3,94), yang mengindikasikan bahwa pimpinan dinilai mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada karyawan.

Sementara itu, variabel *turnover intention* memperoleh rata-rata 2,03, yang berada pada kategori rendah (tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik, keseimbangan kehidupan kerja, serta kompensasi yang memadai berkontribusi dalam menekan niat keluar karyawan.

Tabel 2.
Hasil Evaluasi Outer Model (Validitas & Reliabilitas)

Variabel	Indikator	Loading	AVE	CR	Keterangan
Transformational Leadership	TL1	0.84	0.71	0.88	Valid & Reliabel
	TL2	0.87			
	TL3	0.82			
Work-Life Balance	WLB1	0.83	0.69	0.87	Valid & Reliabel
	WLB2	0.85			
	WLB3	0.81			
Kompensasi Finansial	KF1	0.86	0.72	0.89	Valid & Reliabel
	KF2	0.88			
	KF3	0.83			
Kepuasan Kerja	KK1	0.84	0.70	0.88	Valid & Reliabel
	KK2	0.86			
	KK3	0.82			
Turnover Intention	TI1	0.85	0.73	0.90	Valid & Reliabel
	TI2	0.88			
	TI3	0.84			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, nilai AVE di atas 0,50, serta composite

reliability di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Variabel	TL	WLB	KF	KK	TI
Transformational Leadership	-				
Work-Life Balance	0.71	-			
Kompensasi Finansial	0.68	0.73	-		
Kepuasan Kerja	0.65	0.70	0.76	-	
Turnover Intention	0.60	0.58	0.69	0.72	-

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai HTMT berada di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan juga telah terpenuhi

Tabel 4
Hasil Evaluasi Inner Model

Variabel Endogen	R ²	Q ²	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.52	0.31	Moderat
Turnover Intention	0.61	0.38	Kuat

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil evaluasi inner model menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,52 yang berarti bahwa 52 persen variansi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh transformational leadership, work-life balance, dan kompensasi finansial. Sementara itu, nilai R² untuk turnover intention sebesar 0,61 menunjukkan bahwa 61 persen variansi turnover intention dapat dijelaskan oleh seluruh variabel dalam model penelitian.

Tabel 5.
Effect Size (f²)

Hubungan Variabel	f ²	Kategori
Transformational Leadership → Turnover Intention	0.15	Sedang
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0.18	Sedang
Kompensasi Finansial → Kepuasan Kerja	0.29	Kuat
Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0.21	Sedang

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian *effect size* (f²) dilakukan untuk mengidentifikasi besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dengan nilai f² sebesar 0,29 yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial merupakan determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada konteks koperasi simpan pinjam.

Selanjutnya, *work-life balance* menunjukkan nilai f^2 sebesar 0,18 yang berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam membentuk kepuasan kerja, meskipun tidak sekuat kompensasi finansial. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh sedang terhadap turnover intention dengan nilai f^2 sebesar 0,21, yang menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara langsung berkontribusi dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Transformational leadership menunjukkan nilai f^2 sebesar 0,15 terhadap turnover intention yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menekan *turnover intention*, meskipun pengaruhnya tidak sekuat faktor kompensasi finansial melalui kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan dalam model penelitian ini. Temuan ini memperkuat argumen bahwa dalam konteks organisasi koperasi, faktor ekonomi masih menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam membentuk kepuasan kerja dan keputusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa kekuatan pengaruh antar variabel dalam model tidak bersifat merata, melainkan menunjukkan adanya prioritas faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam merancang strategi retensi karyawan.

Hasil Uji Hipotesis
Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0.282	-0.262	0.097	2.910	0.004	Negatif Signifikan
Kompensasi Finansial → Kepuasan Kerja	0.493	0.494	0.107	4.624	0.000	Positif Signifikan
Kompensasi Finansial → <i>Turnover Intention</i>	-0.418	-0.425	0.134	3.123	0.002	Negatif Signifikan
<i>Transformational Leadership</i> → Kepuasan Kerja	0.063	0.056	0.101	0.622	0.535	Tidak berpengaruh
<i>Transformational Leadership</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0.285	-0.287	0.106	2.680	0.008	Negatif Signifikan
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0.352	0.354	0.113	3.127	0.002	Positif Signifikan
<i>Work Life Balance</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.008	-0.005	0.098	0.086	0.932	Tidak berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai *p-value* dan *t statistics* untuk masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut. Nilai *p-value* variabel kepuasan

kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,004, dengan nilai beta sebesar negatif 0,282 dan nilai t-statistics sebesar 2,910 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai *p-value* variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 dengan nilai beta sebesar positif 0,493 dan nilai t-statistics sebesar 4,624 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai *p-value* variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention* sebesar 0,002 dengan nilai beta sebesar negatif 0,418 dan nilai t-statistics sebesar 3,123 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Nilai *p-value* variabel *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,535 dengan nilai beta sebesar positif 0,063 dan nilai t-statistics sebesar 0,622 maka dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai *p-value* variabel *transformational leadership* terhadap *turnover intention* sebesar 0,008 dengan nilai beta sebesar negatif 0,285 dan nilai t-statistics sebesar 2,680 maka dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Nilai *p-value* variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,002 dengan nilai beta sebesar positif 0,352 dan nilai t-statistics sebesar 3,127 maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai *p-value* variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* sebesar 0,932 dengan nilai beta sebesar positif 0,008 dan nilai t-statistics sebesar 0,086 maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Tabel 7.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Efek A	Efek B	Efek C	Efek D	Keterangan
Kompensasi Finansial → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	<i>Partially Mediated</i>
<i>Transformational Leadership</i> → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	Tidak Sig.	Sig.	Tidak Sig.	Sig.	<i>Unmediated</i>
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	Sig.	Tidak Sig.	Sig.	Sig.	<i>Partially Mediated</i>

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan *Theory of Reasoned Action* yang menjelaskan bahwa sikap positif terhadap pemimpin akan menurunkan niat keluar karyawan. Dalam konteks KSP di Denpasar Utara, pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan perhatian

individual terbukti meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawardi & Berliyanti (2023); Daeli (2023) dan Adeline (2022) menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, namun berbeda dengan Sitohang (2023). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional bersifat kontekstual, terutama pada organisasi berbasis koperasi yang memiliki karakteristik hubungan kerja yang lebih sosial dan kekeluargaan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan *Theory of Reasoned Action* yang menjelaskan bahwa sikap positif terhadap pemimpin akan menurunkan niat keluar karyawan. Dalam konteks KSP di Denpasar Utara, pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan perhatian individual terbukti meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan penelitian Nawardi & Berliyanti (2023) dan Daeli (2023), namun berbeda dengan Sitohang (2023). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional bersifat kontekstual, terutama pada organisasi berbasis koperasi yang memiliki karakteristik hubungan kerja yang lebih sosial dan kekeluargaan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis kedua ditolak. Karyawan yang merasa baik secara emosional dan psikologis cenderung memiliki *Turnover Intention* yang lebih rendah karena mereka tidak merasa perlu mencari pekerjaan baru untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati & Dini (2023); Suganda (2022) dan Exacta *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis ketiga diterima. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi mereka sejalan dengan kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja mereka dalam organisasi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang keadilan dan merasa puas dengan penghargaan yang mereka terima. Sebaliknya, jika ada ketidakadilan dalam kompensasi, seperti diskriminasi gaji atau ketidaktransparanan dalam sistem penggajian, karyawan mungkin merasa tidak puas dan lebih mungkin mencari peluang kerja di tempat lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2023); Sulaiman & Chalimah (2023) dan Wibowo & Gunarto (2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis keempat diterima. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terikat pada organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk berkomitmen untuk tetap bersama organisasi dalam jangka panjang, daripada mencari pekerjaan baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariyani *et al.* 2022);

(Risambessy *et al.* 2023) dan (Astuti & Putri, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti hipotesis kelima ditolak. *Transformational Leadership* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memotivasi, menginspirasi, dan membimbing para pengikutnya untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mengembangkan potensi mereka. Pemimpin transformasional sering kali memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvionita *et al.* (2022) dan Angelica *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti hipotesis keenam diterima. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan karir cenderung merasa lebih memuaskan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alvionita *et al.* 2022); (Ariyani *et al.* 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti hipotesis ketujuh diterima. Karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka melalui penghargaan finansial, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan memotivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pustini, *et al.* 2023) dan (Wibowo & Gunarto, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi secara signifikan *transformational leadership* terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis pertama ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pustini, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai pemediasi dalam hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya oleh Sari, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis pertama diterima. Karyawan yang merasa mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung untuk merasa stres dan tidak bahagia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pustini, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai pemediasi dalam hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya oleh Sari, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan kompensasi finansial terhadap *turnover*

intention yang berarti hipotesis pertama diterima. Dalam konteks ini, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi finansial dan *Turnover Intention*. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi finansial mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pustini, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai pemediasi dalam hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian lainnya oleh (Sari, *et al.* 2023). menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi pemediasi terhadap *turnover intention*. Temuan ini didukung oleh penelitian dari E-Jurnal Manajemen yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menekan *turnover intention* melalui mekanisme mediasi (Restika & Mujiati, 2026). Selain itu, Putrawan & Surya, (2026) juga menemukan bahwa faktor psikologis seperti *work engagement* berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh *transformational leadership*, *work-life balance*, dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan KSP di Denpasar Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* dan kompensasi finansial secara signifikan menurunkan *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Di sisi lain, *work-life balance* dan kompensasi finansial terbukti meningkatkan kepuasan kerja, sementara *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri berperan sebagai determinan penting yang mampu menekan *turnover intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa faktor kompensasi finansial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor psikologis seperti kepemimpinan dalam konteks koperasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi berbasis koperasi cenderung lebih rasional dan berorientasi pada aspek ekonomi dibandingkan aspek emosional.

Secara mediasi, kepuasan kerja hanya berfungsi sebagai mediator parsial pada hubungan *work-life balance* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi hubungan *transformational leadership*. Temuan ini menegaskan bahwa mekanisme mediasi kepuasan kerja bersifat kontingen dan kontekstual. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya pemahaman mengenai keterbatasan peran kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta menegaskan pentingnya faktor kompensasi dan keseimbangan kerja dalam membentuk retensi karyawan. Adapun keterbatasan dan saran dari penelitian ini yaitu tingkat *response rate* pada penelitian 77, 39 persen, hal ini dikarenakan kurang kooperatifnya karyawan KSP di Denpasar Utara dalam mengisi kuesioner.

Secara praktis, manajemen KSP disarankan untuk memprioritaskan kebijakan kompensasi finansial yang adil dan kompetitif serta menciptakan program *work-life balance* yang lebih adaptif guna meningkatkan kepuasan kerja

dan menekan turnover intention. Selain itu, organisasi perlu mengevaluasi implementasi transformational leadership agar lebih efektif dalam menyentuh aspek kebutuhan psikologis karyawan, sehingga dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Secara teoretis, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel moderasi seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, atau employee engagement guna menguji kondisi batas (*boundary conditions*) dari peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian mendatang juga dapat memperluas konteks sektor dan wilayah penelitian serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika turnover intention.

REFERENSI

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'Viors. *Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13636>
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Astuti, D., & Putri, C. A. T. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 482–490.
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 12.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Budiman, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Status Kependudukan terhadap Turnover intention pada PT XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 127–142. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.143>
- Busro, M. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Candra, D. M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Penempatan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada

- Perusahaan Pertambangan Di Provinsi Kalimantan Selatan”. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 246–258.
- Chan, S. C. H. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(3), 319–333. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0215>
- Daeli, A. S. (2023). Minimizing Turnover Intention Strategy: The Role of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 2(2), 104–112.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. John Wiley and Sons.
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288–302. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *The Family-Relatedness of Work Decisions: A Framework and Agenda for Theory and Research*. SAGE.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Indana, W. (2023). Berapa Persen Turnover Karyawan Dikatakan Tinggi? Begini Rumus dan Cara Menghitungnya. <https://www.qubisa.com/article/berapa-persen-turnover-karyawan-dikatakan-tinggi>. Diakses pada 13 Desember 2024.
- Kartika, R., & Gunawan, A. W. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Generasi Z Melalui Internal Communication Dan Employee Engagement. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(2), 121–141.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2013). Analyzing the impact of HRIS implementations on HR personnel’s job satisfaction and turnover intention. *The Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193–207.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja

Rosdakarya.

- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on turnover intention of health workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(6), 218–228. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1922>
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3), 77–83. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25.
- Nawardi, A., & Berliyanti, D. O. (2023). The Effect of Human Resources Management Practices, Transformational Leadership on Turnover Intention Mediated By Work Engagement on Stateowned Bank Employees. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 06(01), 288–295. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i1-36>
- Novitasari, I., & Dessyarti, R. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Nugraha, E. A., & Anggiani, S. (2022). Keterkaitan Dari Transformational Leadership, Work Environment, Career Planning, Job Satisfaction, Dan Turnover Intention. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(3), 264. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i3.654>
- Nurhidayati, M., & Dini, Y. I. F. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Pranata, Y. A., & Suryosukmono, G. (2023). Person Organization Fit Dan Workplace Ostracism Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan : Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1877–1894. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3604>
- Puspitasari, A. D., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh person-organization fit dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Forum Ekonomi*, 24(2), 464–475. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i2.10876>

- Pustini, N. N. A. T., Hartati, P. S., & Dewi, I. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1313–1324.
- Putrawan, M. A. A., & Surya, I. B. K. (2026). Peran Work Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 15(4), 397-413.
- Restika, N. P. A. D., & Mujiati, N. W. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bpr Sukawati Pancakanti Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 15(2), 118-132.
- Rinaldi, G., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Tranformational Leadership Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 3088–3094. <https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i4.1699>
- Risambessy, M. S., Latupapua, C. V., & Hiariey, H. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurlan Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 5(1), 74–96. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Rony, M. K. K., Md. Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38(March), 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Sari, N. P. E. W., Kawiana, I. G., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(12), 2351–2361. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4282/2294/>
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sitohang, R. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention in Employees of PT. Medan Distribusindo Raya Kabanjahe. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 133–142. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i2.3887>
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211-216.
- 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. (2018). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, G. T., & Ie, M. (2023). The role of transformational leadership styles, organizational citizenship behaviors, and work stress towards turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183–192. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433>
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sulaiman, F., & Chalimah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimitra Setia Usaha. *Journal of Accounting and Management's Student*, xxx(xx), 1–9.
- Sutagana, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Otiva, C. S., & Setyawasih, R. (2023). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), 183–203. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Wahyuni, D., & Ikhwan, K. (2022). Literature Study of Factors Affecting Employee Turnover Intentions in Indonesia. *Marginal: Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(4), 53–64. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i4.293>
- Wibowo, A. R., & Gunarto, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Departemen TI PT . Trias Sentosa Tbk). *Soetomo Business Review*, 4, 146–153.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & 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*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>