



JMPIS:
JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN
ILMU SOSIAL

E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758

<https://dinastirev.org/JMPIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Efek Mediasi Commitment Organization pada Pengaruh Job Insecurity, Work Life Balance, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention

Muhammad Andi Prayogi¹, Efry Kurnia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
muhammadandi@umsu.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,, efrikurnia@umsu.ac.id

Corresponding Author: muhammadandi@umsu.ac.id¹

Abstract: *This study analyzes the effect of job insecurity, work-life balance, and job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as a mediating variable in large companies in Medan City. The sample consisted of 70 respondents selected by purposive sampling based on the criteria of employees who worked for more than 5 years. Data analysis using SmartPLS version 3.0 shows that job insecurity has no significant effect on organization commitment, which indicates employees feel more comfortable and tend to stay in their jobs. Meanwhile, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, while work-life balance has no significant effect on organization commitment. The results emphasize the importance of increasing job satisfaction to reduce employee turnover intention. The study recommends exploring other factors such as job stress and career development opportunities for a better understanding of employee motivation.*

Keyword: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intention, Worklife Balance*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh job insecurity, work-life balance, dan job satisfaction terhadap turnover intention dengan organization commitment sebagai variabel mediasi di perusahaan-perusahaan besar di Kota Medan. Sampel terdiri dari 70 responden yang dipilih dengan purposive sampling berdasarkan kriteria karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun. Analisis data menggunakan SmartPLS versi 3.0 menunjukkan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap organization commitment, yang menunjukkan karyawan merasa lebih nyaman dan cenderung bertahan dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, job satisfaction memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap organization commitment. Hasil penelitian menekankan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja untuk mengurangi niat berpindah karyawan. Penelitian ini merekomendasikan eksplorasi faktor lain seperti stres kerja dan kesempatan pengembangan karier untuk pemahaman yang lebih baik mengenai motivasi karyawan.

Kata Kunci: Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Niat Turnover, Keseimbangan Kehidupan Kerja

PENDAHULUAN

Perubahan dalam cara bekerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan lingkungan kerja turut berperan dalam membentuk dinamika kerja dan kehidupan karyawan (Ananda, 2022; Laksono dkk., 2022; Lee, 2022). Perusahaan-perusahaan besar yang menyediakan fasilitas dan dukungan lainnya memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) (Adhistry dkk., 2022; Putri dkk., 2023; Rizqi & Nabila, 2022). Beban kerja yang tinggi dan ketidaksesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan oleh karyawan dapat memicu timbulnya *turnover intention* (Amaral dkk., 2023; Antono dkk., 2023; Makun & FoEh, 2024). Dalam situasi ini, perusahaan dituntut mampu menciptakan sistem yang mendukung keseimbangan hidup kerja serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Boka & FoEh, 2024; Ndandara dkk., 2022; Yuningsih dkk., 2022).

Work life balance menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola *turnover intention* karyawan (Bellmann & Hübler, 2021; Elbaz dkk., 2023; Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat memicu stres, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja serta keinginan untuk keluar dari organisasi (Panjaitan, 2022; Risambessy dkk., 2022; Wicaksono dkk., 2022). Studi Nurdin & Rohaeni (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah tidak hanya berdampak negatif pada kehidupan pribadi seseorang, tetapi juga menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini semakin diperburuk dengan adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*), di mana karyawan merasa tidak aman dengan posisinya, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang meningkatkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi (Jufri dkk., 2023; Rachmalia dkk., 2024; Rahmi & Sudarmiatin, 2022).

Fenomena ini juga terlihat di Kota Medan, kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya, yang memiliki banyak industri pengolahan dan perusahaan besar. Pasca pandemi *COVID-19*, dinamika dunia kerja di Medan mengalami perubahan signifikan. Berdasarkan data dari Katadata.co.id, per 25 Oktober 2023, sekitar 25% perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan, sementara 41% perusahaan berencana untuk meningkatkan jumlah karyawan. Perubahan ini mendorong karyawan untuk lebih selektif dalam memilih tempat kerja yang sesuai dengan keahlian dan passion mereka, sekaligus meningkatkan keinginan untuk berkontribusi lebih dalam di perusahaan atau mencari peluang yang lebih baik. Hal ini mencakup keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut, kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi secara aktif pada kesuksesan organisasi. (Benkarim & Imbeau, 2021).

Komitmen organisasi memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *job insecurity*, *work life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* (Fauzi & Juniarti, 2023; Riani & Sopiansah, 2023; Yuliantini dkk., 2024). Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, meskipun menghadapi ketidakpastian kerja atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Damanik dkk., 2022; Hartoyo, 2024; Komariyah dkk., 2023). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat mempercepat *turnover intention*, bahkan ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Karyatun dkk., 2023; Safrida dkk., 2023; Yuliantini dkk., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efek mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara *job insecurity*, *work life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk mempertahankan karyawan. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini mencakup teori stres kerja, teori kepuasan kerja, dan teori komitmen organisasi, yang masing-masing memberikan kerangka konseptual untuk memahami keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, dengan *organization commitment* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan besar di Kota Medan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat di antara variabel-variabel tersebut. Populasi penelitian terdiri dari karyawan tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menggambarkan fenomena yang diteliti. Sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik ini didasarkan pada sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sebagai sampel (Sari dkk., 2023).

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober hingga Desember 2024. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dirancang dengan skala *Likert* 5 poin, untuk mengukur variabel *job insecurity*, *work life balance*, *job satisfaction*, *organization commitment*, dan *turnover intention*. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator dari penelitian sebelumnya, seperti perasaan tidak aman terkait pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di beberapa perusahaan besar di Kota Medan. Responden diminta mengisi kuesioner secara anonim untuk menjaga kerahasiaan data. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software SmartPLS 3.0*. SEM dipilih karena mampu menganalisis model hubungan yang kompleks antara variabel-variabel yang diteliti, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan (Shaikh dkk., 2022).

Hasil analisis SEM digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menentukan seberapa besar pengaruh *job insecurity*, *work life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui *organization commitment* sebagai mediator. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap *turnover intention*, serta peran penting dari *organization commitment* dalam hubungan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model Analysis

Validity and Reability Test

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruksinya. Indikator individu dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksinya seperti terlihat pada output di bawah ini:

Tabel 1. Output Korelasi Indikator dengan Konstruksya

| Variabel | Indikator | AVE | Outerloading | Valid |
|-------------------------|------------------|-------|--------------|-------|
| Job Insecurity | KMDP1 | 0,796 | 0.808 | Valid |
| | KMDP3 | | 0.811 | Valid |
| | PTDK2 | | 0.964 | Valid |
| | PTDK3 | | 0.943 | Valid |
| | KTTJ1 | | 0.951 | Valid |
| | KTTJ2 | | 0.964 | Valid |
| | KPGJ1 | | 0.868 | Valid |
| | KTKP1 | | 0.964 | Valid |
| | KTKP2 | | 0.943 | Valid |
| Worklife Balance | JP1 | 0,808 | 0.962 | Valid |
| | JP3 | | 0.938 | Valid |
| | TP3 | | 0.837 | Valid |
| | KU2 | | 0.854 | Valid |
| | TPEN1 | | 0.917 | Valid |
| | TPEN2 | | 0.889 | Valid |
| | JK2 | | 0.953 | Valid |
| | DLS2 | | 0.832 | Valid |
| | Job Satisfaction | | GAJ1 | 0,631 |
| GAJ2 | | 0,809 | Valid | |
| PP1 | | 0,881 | Valid | |
| PP2 | | 0,731 | Valid | |
| PENGW1 | | 0,783 | Valid | |
| RK1 | | 0,834 | Valid | |
| RK2 | | 0,713 | Valid | |
| ABS2 | | 0,779 | Valid | |
| Turnover Intention | | TB2 | 0,738 | |
| | TK1 | 0,847 | | Valid |
| | KOM2 | 0,926 | | Valid |
| | UA1 | 0,887 | | Valid |
| | BKT2 | 0,845 | | Valid |
| Organization Commitment | LOY2 | 0,575 | 0,748 | Valid |
| | NMPDK1 | | 0,708 | Valid |

| | | |
|-------|-------|-------|
| MBBK1 | 0,737 | Valid |
| MSPU2 | 0,835 | Valid |

Dari hasil *outerloadings* pada tabel konstruk diatas dapat dilihat bahwa memang semua indicator konstruk refleksif emberikan nilai loading diatas 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator memenuhi convergen vailidity dan dalam jenis penelitian ini yaitu *exploratory research* sehingga untuk nilai validiats convergent > 0.60.

Reability Test

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------------------|------------------|-----------------------|
| Job Insecuirty | 0.967 | 0.972 |
| Worklife Balance | 0.966 | 0.971 |
| Job Satisfaction | 0.916 | 0.932 |
| Turn Over Intention | 0.911 | 0.934 |
| Organization Commitment | 0.754 | 0.844 |

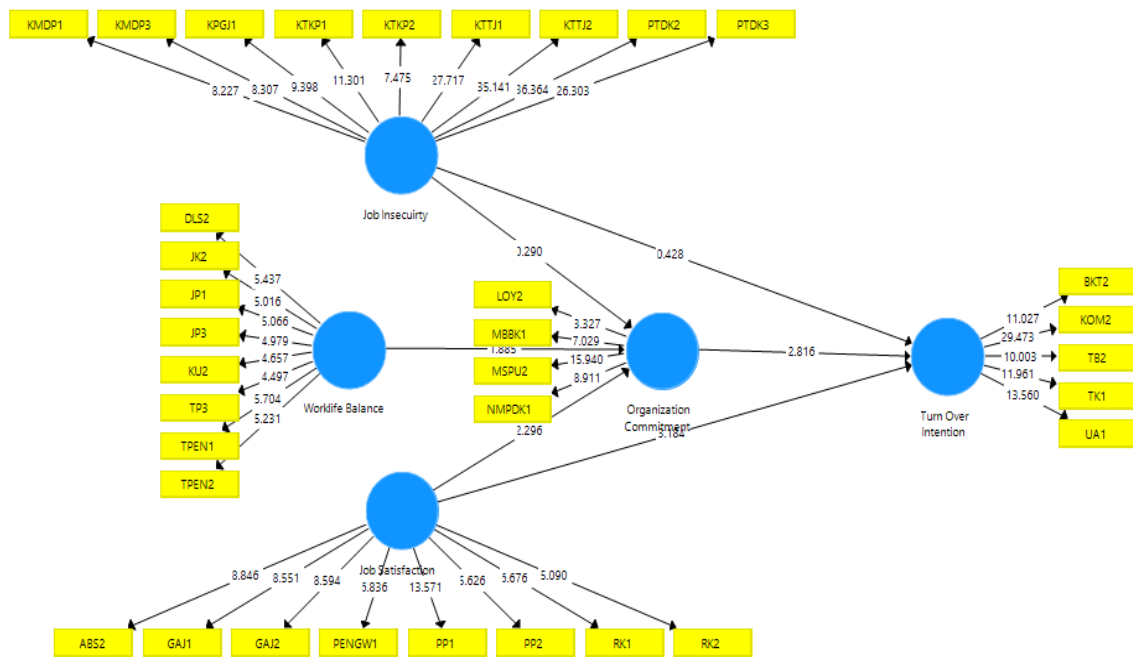
Pada table hasil uji reability diatas nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik dia tas > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator konstruk adalah reliable atau memenuhi uji reliabilitas.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Job Insecuirty -> Organization Commitment | -0,098 | -0,150 | 0,337 | 0,290 | 0,772 |
| Job Insecuirty -> Turn Over Intention | 0,059 | 0,054 | 0,138 | 0,428 | 0,669 |
| Job Satisfaction -> Organization Commitment | 0,714 | 0,765 | 0,311 | 2,296 | 0,022 |
| Job Satisfaction -> Turn Over Intention | 0,584 | 0,637 | 0,183 | 3,184 | 0,002 |
| Organization Commitment -> Turn Over Intention | 0,385 | 0,329 | 0,137 | 2,816 | 0,005 |
| Worklife Balance -> Organization Commitment | 0,294 | 0,263 | 0,156 | 1,885 | 0,060 |

Dari hasil olah data pada tabel *path coeficients* diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa konstruks first order yang tidak berpengaruh signifikan yang dilihat dari *T-statistics* yang dihasilkan tidak >1.96 yaitu pada variabel job insecurity terhadap *organization commitment* dianggap tidak berpengaruh pada perusahaan besar yang ada di Kota Medan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa ketika ketidakamanan kerja *job insecurity* diabaikan oleh karyawan dengan alasan usia yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk mencari pekerjaan diluar serta mempertimbangkan untuk mencari pendapatan diluar maka karyawan tersebut tetap harus bekerja. Selanjutnya pada variabel *job insecurity* terhadap turnover intention.



Gambar 1. Hasil Bootstrapping

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, dengan *organization commitment* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan beberapa temuan penting.

Job insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai *T-statistics* 0.428. Temuan ini berbeda dengan persepsi umum yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja akan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, mereka tetap bertahan demi stabilitas finansial dan keamanan kerja jangka panjang.

Job insecurity juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization commitment* dengan nilai *T-statistics* 0.290. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan bukanlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. *Job satisfaction* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *organization commitment*, masing-masing dengan *T-statistics* > 1.96. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan, serta lebih berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk memiliki komitmen emosional yang lebih kuat terhadap Perusahaan (Alparizi & Gopar, 2024; Pratama et al., 2022).

Organization commitment berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover intention*, dengan nilai *T-statistics* 2.816. Artinya, komitmen organisasi mampu memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen, sehingga mereka lebih sedikit memiliki keinginan untuk berpindah kerja (Rizqi & Nabila, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organization commitment*, dengan *T-statistics* 1.885. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak selalu menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan karier atau stabilitas kerja mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk komitmen karyawan (Anjarrini dkk., 2024).

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memprioritaskan kepuasan kerja dan peluang pengembangan karier guna meningkatkan komitmen dan mengurangi turnover intention. Meskipun keseimbangan antara kerja dan kehidupan penting, stabilitas pekerjaan dan pengembangan karier memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap komitmen karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah sampelnya yang terbatas pada Kota Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku di konteks yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan dan stres kerja, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

KESIMPULAN

penelitian ini menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan job insecurity dan work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention maupun organization commitment di perusahaan-perusahaan besar di Kota Medan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat lebih rendah untuk berpindah kerja, sementara organization commitment berfungsi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun work-life balance dianggap penting, peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi lebih efektif dalam menurunkan niat karyawan untuk berpindah. Penelitian ini terbatas pada sampel kecil dan hanya di satu lokasi, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya memasukkan variabel tambahan seperti stress kerja dan self-efficacy untuk pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention.

REFERENSI

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Alparizi, A. S., & Gopar, I. A. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Recta Giri Indah. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 870–879. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2099>
- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1459>
- Ananda, M. A. S. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, Dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 337–349. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.879>
- Anjarrini, D., Prayekti, P., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 840–847. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2220>
- Antono, J., Gonzaga, E. Y., Shaddiqi, A., & Wijaya, N. (2023). Will Abusive Supervision Effecton Employee Turnover, Performance And Commitment? Emotional Exhaustion As A Mediator. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 12–18. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.6335>

- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links? *International journal of manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research. *Sustainability*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063357>
- Boka, M. O., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 173–182. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1891>
- Damanik, E. M., Man, S., Niha, S. S., Adrianus, J. S., Paridy, A. S., & Manafe, D. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Alak Kota Kupang. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(1), 276–288. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1431>
- Elbaz, S., Richards, J. B., & Provost Savard, Y. (2023). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 64(4), 227. <https://doi.org/10.1037/cap0000330>
- Fauzi, H., & Juniarti, A. (2023). The Effect Of Emotional In^{TEL}Ligence And Participatory Procedural Justice On Job Satisfaction. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 136–141. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7188>
- Hartoyo, B. (2024). Pengembangan Motivasi Karyawan Yang Membuat Perilaku Karyawan Selalu Meningkatkan Kinerjanya Melalui Teori Perilaku Azjen. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 328–337. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1948>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Jufri, A., Kurniawan, P., Hadiwibowo, I., Qodriah, S. L., & Rae, R. S. (2023). Performance of Insurance Agent Perspective of Work-Life Balance (WLB). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 9(2), 161–174. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i2.9443>
- Karyatun, S., Yuliantini, T., Saratian, E., Paijan, P., Soelton, M., & Riadi, E. (2023). Towards The Best Model Good Corporate Governance And Knowledge Management To Improve Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 236–245. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.9891>
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). The Relationship Between Organizational Culture And Competence With Organizational Commitment In Employees Of Bumd Binjai, North Sumatra. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 210–218. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7572>
- Laksono, H., Zurweni, Z., & Ali, M. (2022). Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Pencak Silat Berorientasi Motivasi Dan Kreativitas Siswa Pada Sekolah Dasar. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(2), 1110–1119. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1349>
- Lee, J. (2022). Nursing home nurses’ turnover intention: A systematic review. *Nursing Open*, 9(1), 22–29. <https://doi.org/10.1002/nop2.1051>
- Makun, I., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 183–192. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>

- Ndandara, V., Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Man, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 173–187. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1416>
- Nuridin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance and its impact on turnover intention in the millennium: The mediation role of job satisfaction. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.6675>
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2.1688>
- Rachmalia, E., Sukriah, E., & Dede, M. (2024). Unveiling the Realities Behind High Turnover Rate in a Three-Stars Hotel. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 10(2), 137–150. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v10i2.11455>
- Rahmi, V. A., & Sudarmiati, S. (2022). Resiliensi Bisnis UMKM Produk Olahan Ikan selama Masa Pandemi: Peluang dan Kendala. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 178–190. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7189>
- Riani, D., & Sopiensah, V. A. (2023). DESIGN FACTORIAL ANALYSIS: IDENTIFYING THE INTERACTIONS WORKPLACE MINDFULNESS AND INDIVIDUAL FACTORS IN CONTROLLING AFFECTIVE COMMITMENT. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.8466>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Safrida, S., Wasesa, S., Yudha, T. K., & Simbolon, R. (2023). Understanding How Job Stress, Achievement Motivation, Work Discipline, and Emotional Intelligence Impact Employee Job Satisfaction. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 177–186. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.8173>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Shaikh, A. A., Lakshmi, K. S., Tongkachok, K., Alanya-Beltran, J., Ramirez-Asis, E., & Perez-Falcon, J. (2022). Empirical analysis in analysing the major factors of machine learning in enhancing the e-business through structural equation modelling (SEM) approach. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 13(S1), 681–689. <https://doi.org/10.1007/s13198-021-01590-1>
- Wicaksono, A. W., Fadah, I., & Wihadanto, A. (2022). Are Employees Satisfied with New Normal? Study Of Health Protocol and Leadership Commitments on Aviation. *JKBM*

(*JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN*), 9(1), 28–41.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v9i1.7967>

Yuliantini, T., Ramli, Y., Kuswibowo, C., Zulfikar, R. R. O., & Soelton, M. (2024). Conceptualizing Work Engagement And Knowledge Sharing To Increase Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 17(2), 105–116. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v17i2.12745>

Yuningsih, E. S., ME, P., Paridy, A., Niha, S. S., Yasinto, Y., & Man, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru–Rote). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 370–383. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1439>