

## Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Garmenjaya Yogyakarta

Ririn Cahyaningrum<sup>1</sup> Awan Santosa<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,  
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email:

### Abstrak

Upaya penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Sampel penelitian ini mencakup 107 karyawan yang dipekerjakan di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data melibatkan pemanfaatan pendekatan survei dengan penggunaan alat penelitian seperti kuesioner. Analisis data memerlukan penerapan regresi linier berganda untuk memastikan pengaruh setiap variabel independen pada *Turnover Intention*. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan pada *Turnover Intention*, menandakan bahwa peningkatan keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi staf menyebabkan berkurangnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. (2) *Happiness At Work* juga memberikan pengaruh negatif dan substansial pada *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa individu yang mengalami kepuasan dan kepuasan di lingkungan kerja mereka cenderung memiliki niat pengunduran diri yang lebih rendah. (3) *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan pada *Turnover Intention*, menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan peningkatan kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya bagi perusahaan untuk menumbuhkan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan sambil secara efektif mengelola beban kerja karyawan untuk mengurangi *Turnover Intention*. Implementasi kebijakan dan inisiatif yang mempromosikan *Work Life Balance* dan meningkatkan kepuasan di tempat kerja dapat berfungsi sebagai pendekatan yang layak untuk mempertahankan personel.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, *Happiness At Work*, *Work Overload*, *Turnover Intention*, PT Multi Garmenjaya Yogyakarta

### Abstract

*This research effort aims to examine the influence of Work Life Balance, Happiness At Work and Work Overload on Turnover Intention at PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. This research sample includes 107 employees employed at PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. The methodology used for data collection involves the utilization of a survey approach with the use of research tools such as questionnaires. Data analysis requires the application of multiple linear regression to ensure the influence of each independent variable on Turnover Intention. The findings of this research reveal that (1) Work Life Balance shows a negative and significant influence on Turnover Intention, indicating that increasing the balance between work responsibilities and staff's personal lives leads to a reduced tendency to leave the organization. (2) Happiness At Work also has a negative and substantial influence on Turnover Intention, indicating that individuals who experience satisfaction and satisfaction in their work environment tend to have lower resignation intentions. (3) Work Overload has a positive and significant effect on Turnover Intention, indicating that the increase in workload felt by employees corresponds to an increase in the tendency to leave the organization. These results underscore the importance for companies to foster a harmonious and enjoyable work atmosphere while effectively managing employee workload to reduce Turnover Intention. Implementation of policies and initiatives that promote Work Life Balance and increase workplace satisfaction can serve as a viable approach to personnel retention.*

**Keywords:** *Work Life Balance*, *Happiness At Work*, *Work Overload*, *Turnover Intention*, PT Multi Garmenjaya Yogyakarta



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi tantangan besar bagi banyak karyawan. Fenomena ini semakin relevan di berbagai industri, termasuk di sektor manufaktur seperti di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Fenomena yang sering terjadi pada *Work Life Balance* berkaitan dengan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan masalah pribadi. Dalam variabel *Work Life Balance*, ada karyawan yang menunjukkan keahlian dalam mengelola tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan komitmen pribadi dengan baik, biasanya menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Karyawan ini menganggap diri mereka lebih kompeten dalam menangani stres dan mampu mengalokasikan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Selain itu, ketidaksesuaian dapat muncul antara kewajiban kerja dan kehidupan pribadi, mendorong individu untuk mencari peluang kerja yang menawarkan distribusi beban kerja yang lebih adil. Salah satu fenomena dalam *Happiness At Work* berkaitan dengan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Individu yang mengalami kepuasan dan kegembiraan dalam pekerjaan, mereka lebih cenderung menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi pemberi kerja mereka. Kepuasan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan persahabatan dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang positif dan pengakuan atas prestasi seseorang. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan keterlibatan yang tinggi, sehingga berkontribusi pada penurunan niat untuk mencari pekerjaan alternatif.

Fenomena pada variabel terakhir terkait *Work Overload* adalah karyawan yang merasa terbebani dengan tugas-tugas yang berlebihan cenderung mengalami stres dan kelelahan. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *Turnover Intention*. *Work Overload* yang tidak seimbang sering kali disebabkan oleh kurangnya sumber daya atau perencanaan yang buruk, sehingga karyawan merasa tertekan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghapanchi, A. H., & Aurum, A. (2011) tentang *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* menyimpulkan bahwa *Work Life Balance*, *Happiness At Work*, dan *Work Overload* adalah tiga faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* di industri teknologi informasi. Penelitian ini memberikan pandangan menyeluruh tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan merujuk pada studi-studi ini, PT Multi Garmenjaya Yogyakarta dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. PT Multi Garmenjaya Yogyakarta merupakan perusahaan manufaktur yang sudah lama berdiri, salah satunya memiliki cabang di Yogyakarta. Sebagai bagian dari industri garmen yang terus berkembang, perusahaan menghadapi tantangan untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Salah satu aspek kunci yang menjadi fokus manajemen adalah keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*), serta dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan. Hasil awal penelitian di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta menunjukkan bahwa banyak pekerja yang keluar karena tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Karyawan selalu mengeluhkan pekerjaan yang terlalu berat dan banyak tekanan yang menyebabkan mereka tidak hanya tidak menikmati pekerjaan mereka, tetapi malah membuat mereka merasa terbebani. Dengan kata lain, PT Multi Garmenjaya Yogyakarta memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi, sehingga diperlukan penelitian.

Inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu, menjadikan penelitian ini penting untuk mengisi celah dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan antara *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Multi Garmenjaya Yogyakarta yang merupakan hal baru dalam penelitian karena belum pernah diteliti sebelumnya. Melalui penelitian ini, peneliti diharapkan dapat menemukan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut guna memberikan wawasan yang berharga bagi PT Multi Garmenjaya Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kondisi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul, “Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* pada PT Multi Garmenjaya Yogyakarta”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta? Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Happiness At Work* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta? Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta? Apakah terdapat pengaruh yang simultan antara *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta? Dari latar belakang serta perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh *Happiness At Work* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh yang simultan antara *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

## **Kajian Teori**

### ***Turnover Intention***

Niat (*intention*) adalah kecenderungan mental untuk melakukan tindakan tertentu. Di sisi lain, *turnover* mengacu pada kepergian seorang karyawan dari tempat kerja mereka saat ini atau transisi ke tempat baru. Oleh karena itu, *turnover intention* berkaitan dengan kecenderungan atau tekad karyawan untuk mengundurkan diri dari posisi mereka seperti yang dinyatakan oleh Zeffane (dikutip dalam Halimah et al, 2016). Pergantian karyawan secara ringkas digambarkan sebagai pergerakan karyawan masuk dan keluar dari suatu organisasi atau perusahaan seperti yang dicatat oleh Ronodipuro dan Husnan (dikutip dalam Maarif dan Kartika, 2014).

### ***Work Life Balance***

Seperti yang ditunjukkan Lewis et al. (2016), konsep *Work Life Balance* berasal dari perspektif sosial di negara-negara industri Barat. Penyelidikan tentang pentingnya wacana *Work Life Balance* dalam kerangka sosial dan budaya yang lebih luas telah diangkat. Hasil yang diperoleh dari pendekatan baru ini yang bertujuan untuk meningkatkan moral karyawan mencakup pertimbangan yang lebih menguntungkan dari berbagai aspek dalam pekerjaan seseorang. Ini termasuk peningkatan kualitas layanan, rasa bangga dalam organisasi, perasaan terikat dan rasa tanggung jawab terhadap efisiensi kerja, serta komitmen organisasi (Risna, 2017).

### **Happines at Work**

Kebahagiaan adalah hal yang paling diinginkan setiap orang dalam hidupnya (Thompson dan Bruk-lee, 2021). Seseorang menghabiskan 1/3 dari kehidupan aktifnya di tempat kerja dan karenanya menginginkan *Happiness At Work* (Alameeri et al., 2021). Selain itu, pekerja yang bahagia akan lebih optimis dan mengembangkan budaya kerja yang bahagia dengan memupuk kerja sama tim (Ford, Lappi dan Holden, 2016). Harter, et al. (2002) menjelaskan bahwa konsep *Happiness At Work* terwujud ketika: Individu menunjukkan kesetiaan/loyalitas; Mengalami kepuasan kerja dalam peran mereka; Menunjukkan daya tahan; dan Mencapai tingkat output yang tinggi.

### **Work Overload**

*Work Overload* atau beban kerja yang berlebihan, mewakili salah satu aspek stres peran. Budiasih (2017) mendefinisikan *Work Overload* sebagai situasi di mana seseorang menghadapi tugas yang berlebihan yang melampaui kemampuan dan waktu yang tersedia. Dalam studi mereka, Fieyatiwi et al. (2019) menentukan *Work Overload* sebagai skenario di mana karyawan dibebani dengan beban kerja yang berat yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang terbatas. Koesomowidjojo (2017) mengidentifikasi berbagai indikator *Work Overload*, termasuk: Kualitas kondisi kerja; Penggunaan waktu yang efektif, dan Kehadiran target yang telah ditentukan.

### **Penelitian Pendahuluan dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention***

Konsep *Work Life Balance* berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola tugas kerja secara efektif dan juga memenuhi kewajiban di luar pekerjaan (2012). Kalliath dan Brough (2008) menyarankan bahwa karyawan dengan situasi kehidupan kerja yang seimbang cenderung tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Hubungan positif ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi *Turnover Intention* di antara karyawan. Studi yang dilakukan oleh Fayyazi dan Aslani (2015) mengungkapkan korelasi terbalik antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Karyawan kurang cenderung meninggalkan pekerjaan mereka jika mereka merasakan keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, ketika individu menghadapi ketidakseimbangan di bidang-bidang ini, mereka cenderung mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja alternatif yang menawarkan integrasi pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Demikian pula, Kumar dan Velmurugan (2018) sampai pada temuan yang sebanding, menekankan pentingnya menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan bagi karyawan. Mereka berpendapat bahwa pemberi kerja yang ideal adalah mereka yang menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, fasilitas telecommuting, lingkungan kerja yang ramah keluarga, lingkungan kerja yang mendukung dan atasan yang mudah terbuka. Berdasar dari pendapat ini, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut: H1: *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

### **Pengaruh *Happiness At Work* Terhadap *Turnover Intention***

Teori Diener & Diener (2008) mengusulkan bahwa *Happiness At Work* dapat dilihat sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang menunjukkan kinerja tinggi, semangat yang kuat untuk menjalankan pekerjaan mereka, menunjukkan antusiasme untuk tugas mereka, terlibat dalam interaksi positif dengan rekan kerja dan terlibat dalam tugas tambahan untuk meningkatkan kualitas tempat kerja mereka. Bahkan individu yang mengalami *Happiness At Work* cenderung meningkatkan harga diri mereka dengan terus meningkatkan tingkat

produktivitas mereka. *Happiness At Work* ditandai oleh keadaan emosional positif yang dialami oleh individu selama jam kerja, karena mereka mampu mengelola tugas mereka secara efektif dan memengaruhi lingkungan kerja mereka untuk memaksimalkan kinerja dan kepuasan pribadi mereka (Pryce & Jones, 2010). Penelitian ini mendefinisikan *Happiness At Work* sebagai kehadiran emosi positif dan aktivitas yang dirasakan secara subjektif oleh individu ketika mengevaluasi tingkat kebahagiaan mereka sendiri saat terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan uraian yang disebutkan di atas, hipotesis berikut dirumuskan: H2: *Happiness At Work* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

### **Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention***

*Work Overload*, seperti yang dijelaskan oleh Vanchapo (2020), mengacu pada tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Perspektif lain yang disajikan oleh Linda (2015) menunjukkan bahwa kelebihan pekerjaan adalah upaya individu dalam menanggapi tuntutan pekerjaan untuk memastikan penyelesaian tugas. Schick, Gordon, dan Haka (2018) sebagaimana dikutip dalam Murtiasari (2019) mendefinisikan *Work Overload* sebagai situasi di mana karyawan diberi tugas yang melebihi kapasitas mereka untuk menanganinya. Hal ini mengarah pada skenario di mana karyawan kewalahan dengan banyak tanggung jawab, mendorong pemikiran untuk berganti pekerjaan karena keterbatasan waktu dan kapasitas. Hipotesis yang digunakan didasarkan pada informasi latar belakang yang diberikan dan model analitik yang disajikan dalam penelitian adalah: H3: *Work Overload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

### **Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention***

Studi sebelumnya telah menunjukkan pengaruh *Work Life Balance* pada *Turnover Intention*. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menegaskan bahwa ada hubungan positif antara *Work Life Balance*, kualitas hidup dan kepuasan kerja. Individu yang secara efektif mengelola pekerjaan dan komitmen pribadi mereka sering menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. *Happiness At Work* atau kebahagiaan di tempat kerja juga berperan penting dalam menentukan *Turnover Intention*. Fisher (2010) menyatakan bahwa *Happiness At Work* yang dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, lingkungan kerja yang positif dan pengakuan atas kinerja, memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Judge dan Klinger (2008) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sebagai indikator *Happiness At Work* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*. *Work Overload* atau beban kerja berlebih, juga secara signifikan memengaruhi *Turnover Intention*. Brotheridge dan Grandey (2002) menemukan bahwa *Work Overload* dapat menyebabkan *burnout*, yang merupakan faktor signifikan yang berkontribusi pada *Turnover Intention*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan diidentifikasi sebagai penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian asosiatif dicirikan sebagai strategi penelitian yang berupaya menjelaskan dan meneliti hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work* dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Metodologi penelitian kuantitatif, seperti yang digambarkan oleh

Sugiyono (2020), berkaitan dengan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, dengan fokus pada populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan data memerlukan penggunaan instrumen penelitian, diikuti dengan analisis yang bersifat kuantitatif atau statistik yang ditujukan untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berupa teknik survei. Kerlinger, seperti dikutip dalam Sugiyono (2020), mendefinisikan pemeriksaan survei yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, di mana data dikumpulkan dari sampel yang dipilih. Prosedur ini telah memungkinkan pengenalan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian mengacu pada lokasi di mana penelitian dilakukan, dengan penelitian khusus ini dilakukan di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta yang terletak di Jalan Palagan Tentara Pelajar Km 7.9 Mudal, Sariharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta, 55581.

### **Sumber Data**

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Creswell menyebutkan bahwa peneliti kuantitatif mengumpulkan data melalui distribusi kuesioner (Creswell, 2012). Sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dan
2. Data sekunder, dikumpulkan dari dokumentasi dalam jurnal atau penelitian sebelumnya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Sugiyono (2015), menunjukkan domain bersama yang terdiri dari entitas atau orang yang memiliki karakteristik dan fitur spesifik yang digambarkan oleh peneliti untuk pemeriksaan dan deduksi. Dalam penelitian ini, populasi keseluruhan PT Multi Garmenjaya Yogyakarta terdiri dari 107 karyawan. Metodologi yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini melibatkan pengambilan sampel non-probabilitas dan menerapkan strategi pengambilan sampel jenuh.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi. Dijelaskan oleh Sujarweni di Harwandi (2019), observasi melibatkan pengawasan sistematis dan dokumentasi manifestasi yang ditampilkan oleh subjek yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi langsung di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.
2. Kuesioner. Sesuai Widiasworo (2019), kuesioner berfungsi sebagai alat penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang memerlukan tanggapan atau penyelesaian oleh peserta sesuai dengan pedoman yang diberikan. Kuesioner ini disebarkan kepada karyawan PT Multi Garmenjaya Yogyakarta untuk dapat mengisi sesuai keadaan di lingkungan sekitar.
3. Studi Pustaka. Dalam studi ini, tinjauan pustaka berfungsi sebagai teori dasar, menawarkan gambaran tentang upaya penelitian sebelumnya dan memfasilitasi pemahaman tentang dampak *Work Life Balance*, *Happiness At Work*, dan *Work Overload* terhadap *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Obyek Penelitian**

P.T. Multi Garmenjaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang tekstil yakni dalam bidang pembuatan dan pemasaran pakaian jadi dengan salah satu *merk* dari

perseroan terbatas tersebut adalah *Cardinal* yang telah terdaftar di seluruh dunia. PT Multi Garmenjaya didirikan pada tahun 1970 yang dimulai dari basis industri rumah tangga yang bergerak pada bidang pakaian jadi yang berlokasi di Bandung. PT Multi Garmenjaya pada tahun 1998 mulai mengeksport produk ke berbagai negara diantaranya, Amerika Serikat, Jepang, Timur Tengah, Rusia, serta negara-negara Eropa Barat. PT Multi Garmenjaya menghasilkan berbagai produk yakni kemeja, kaos, celana, ikat pinggang, topi, sepatu, jaket dan tas dengan produksi hingga 300000 garmen per bulan. Tahun 1997 PT Multi Garmenjaya mendapatkan penghargaan dari Pemerintah Indonesia atas dukungan konsistensi perseroan terhadap komoditas ekspor nonmigas.

### Penilaian Terhadap Variabel *Happiness At Work*

Penilaian variabel *happiness at work* diukur dengan 5 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 5 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasi, maka analisis statistik deskriptif penilaian responden terhadap variabel *happiness at work* adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap *Happiness At Work***

| No | Pernyataan  | Rata-rata   | Kategori      |
|----|---|-------------|---------------|
| 1  | Saya memanfaatkan keterampilan saya secara efektif dalam pelaksanaan tugas                              | 3,63        | Setuju        |
| 2  | Rasa antusiasme menemani saya selama bekerja  | 3,68        | Setuju        |
| 3  | Waktu tampaknya berlalu dengan cepat ketika saya terlibat dalam pekerjaan.                              | 3,64        | Setuju        |
| 4  | Saya fokus untuk mengatasi tantangan terkait pekerjaan selama jam kerja.                                | 3,75        | Setuju        |
| 5  | Keuntungan yang diperoleh selama upaya kerja berfungsi sebagai motivasi untuk tetap bersama perusahaan. | 3,65        | Setuju        |
|    | <b>Rata-rata</b>  | <b>3,67</b> | <b>Setuju</b> |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas penilaian responden terhadap variabel *happiness at work* dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan “ Saya fokus untuk mengatasi tantangan terkait pekerjaan selama jam kerja.” dengan nilai rata-rata 3,75 dan kategori “setuju”. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya memanfaatkan keterampilan saya secara efektif dalam pelaksanaan tugas.” dengan nilai rata-rata 3,63 dengan kategori “setuju”. Secara keseluruhan variabel *happiness at work* memiliki penilaian rata-rata 3,63 dengan kategori “setuju”.

### Penilaian Terhadap Variabel *Work Overload*

Penilaian variabel *work overload* diukur dengan 5 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 5 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasi, maka analisis statistik deskriptif penilaian responden terhadap variabel *work overload* adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap *Work Overload***

| No | Pernyataan   | Rata-rata | Kategori |
|----|--|-----------|----------|
| 1  | Saya secara konsisten menghadapi tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu yang ketat untuk diselesaikan         | 3,93      | Setuju   |
| 2  | Saya mengalami kekecewaan karena tuntutan kerja yang bertentangan dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. | 3,52      | Setuju   |
| 3  | Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi ketika dikelilingi oleh kebisingan dan percakapan di tempat kerja.      | 3,54      | Setuju   |
| 4  | Ada perbedaan yang dirasakan antara gaji yang diterima dan upaya yang dilakukan di tempat kerja.               | 3,58      | Setuju   |
| 5  | Menetapkan tugas di luar kemampuan seseorang dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian.                     | 3,80      | Setuju   |

|  |                  |             |               |
|--|------------------|-------------|---------------|
|  | <b>Rata-rata</b> | <b>3,68</b> | <b>Setuju</b> |
|--|------------------|-------------|---------------|

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas penilaian responden terhadap variabel *work overload* dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan “ Saya secara konsisten menghadapi tugas-tugas yang memiliki tenggat waktu yang ketat untuk diselesaikan.” dengan nilai rata-rata 3,93 dan kategori “setuju”. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “ Saya mengalami kekecewaan karena tuntutan kerja yang bertentangan dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.” dengan nilai rata-rata 3,52 dengan kategori “setuju”. Secara keseluruhan variabel *work overload* memiliki penilaian rata-rata 3,68 dengan kategori “setuju”.

### Penilaian Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Penilaian variabel *turnover intention* diukur dengan 5 item pernyataan. Skor total dari masing-masing 5 item pernyataan tersebut kemudian dirata-rata dan diklasifikasi, maka analisis statistik deskriptif penilaian responden terhadap variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Penilaian Responden Terhadap *Turnover Intention***

| No               | Pernyataan   | Rata-rata   | Kategori      |
|------------------|--|-------------|---------------|
| 1                | Saya sering bolos kerja karena saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini                       | 3,09        | Cukup Setuju  |
| 2                | Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang karena beban kerja saya terlalu berlebihan  | 3,26        | Cukup Setuju  |
| 3                | Dengan kesempatan yang lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini | 3,74        | Setuju        |
| 4                | Menjelajahi prospek pekerjaan alternatif saat ini sedang dipertimbangkan                                 | 3,53        | Setuju        |
| 5                | Saya telah menghubungi beberapa rekan kerja untuk mengeksplorasi peluang kerja potensial                 | 3,47        | Setuju        |
| <b>Rata-rata</b> |  | <b>3,42</b> | <b>Setuju</b> |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas penilaian responden terhadap variabel *turnover intention* dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada item pernyataan “Dengan kesempatan yang lebih baik, saya akan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.” dengan nilai rata-rata 3,74 dan kategori “setuju”. Sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada item pernyataan “Saya sering bolos kerja karena saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini” dengan nilai rata-rata 3,09 dengan kategori “setuju”. Secara keseluruhan variabel *turnover intention* memiliki penilaian rata-rata 3,42 dengan kategori “setuju”.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji-t untuk variabel *Work life Balance*, yang menghasilkan nilai signifikansi 0,943. Nilai ini menunjukkan bahwa H01 diterima dan Ha1 ditolak, menunjukkan bahwa *Work life Balance* tidak secara signifikan memengaruhi *Turnover Intention* di PT Multi Garmengaya Yogyakarta. Selain itu, analisis statistik deskriptif, dengan skor rata-rata 3,67 yang termasuk dalam kategori “setuju”, semakin memperkuat gagasan bahwa *Work life Balance* bukanlah faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Budiono (2018), yang menunjukkan bahwa dampak *Work life Balance* terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tidak signifikan secara statistik di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Demikian pula, Nurdin dan Rohaeni (2020) menunjukkan bahwa *Work life Balance*

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pergantian dalam perusahaan yang berlokasi di Kota Bandung. Selanjutnya, Zamzamy dkk. (2021) menemukan bahwa pengaruh *Work life Balance* terhadap niat pergantian guru di Sekolah Islam Sekolah Menengah Jakarta tidak signifikan secara statistik. Konsep *Work life Balance* memainkan peran penting dalam menentukan niat pergantian karyawan. Namun demikian, penelitian saat ini mengungkapkan bahwa *Work life Balance* tidak berdampak signifikan terhadap niat pergantian karyawan di PT Multi Garmenyaya Yogyakarta. Berdasarkan beban luar tertinggi, khususnya pada indikator pernyataan (3), karyawan menunjukkan kesediaan yang kuat untuk terus bekerja terlepas dari berbagai keadaan pribadi dan indikator pernyataan (5) bahwa aktivitas pribadi karyawan mendukung dan memotivasi dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, maka karyawan PT Multi Garmenyaya Yogyakarta dapat membagi waktu untuk mengerjakan tugas perusahaan dan tugas pribadi dan aktivitas pribadi dapat mendukung dan memotivasi dalam pekerjaan.

### **Pengaruh *Happiness at Work* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji t pada variabel *happiness at work* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,817. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $H_02$  diterima dan  $H_a2$  ditolak, artinya secara parsial *happiness at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Multi Garmenyaya Yogyakarta. Serta didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang memiliki nilai rata-rata yaitu 3,67 yang termasuk kedalam kategori “setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap mereka bahagia dalam pekerjaan mereka, namun faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Charles et al (2023) yang menemukan bahwa *happiness at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada lulusan yang baru bekerja. Pan (2023) juga membuktikan bahwa *happiness at work* terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan pada Guru di Perguruan Tinggi Swasta. Pada penelitian yang dilakukan Huang, et. al. (2021) juga ditemukan bahwa *happiness at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Tenaga Kesehatan. *Happiness at work* menjadi faktor penting dalam *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa *happiness at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Multi Garmenyaya Yogyakarta. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner terbesar yaitu pada indikator pernyataan (4), yaitu karyawan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan selama bekerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka karyawan PT Multi Garmenyaya Yogyakarta dapat menghadapi tantangan pekerjaan dengan dedikasi yang tinggi meskipun tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja tidak signifikan memengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

### **Pengaruh *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji t pada variabel *work overload* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, artinya secara parsial *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Multi Garmenyaya Yogyakarta. Serta didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang memiliki nilai rata-rata yaitu 3,68 yang termasuk kedalam kategori “setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *work overload* berlebihan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. *Work Overload* yang berlebihan dapat menyebabkan stress, kelelahan dan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nahrishah dkk (2021) yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi kualitas

hidup kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang dan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Studi yang dilakukan oleh Nisa & Malik (2016) menentukan bahwa kelebihan pekerjaan dikaitkan dengan dampak penting dan menguntungkan pada *turnover intention*. *Work Overload* muncul sebagai penentu utama karyawan yang menghadapi kelelahan terkait pekerjaan. Contoh di mana *Work Overload* melebihi kemampuan individu cenderung menyebabkan konflik interpersonal. Selain itu, *Work Overload* yang melampaui batas yang dapat ditoleransi meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif (*turnover intention*).

### **Pengaruh *Work Life Balance*, *Happiness At Work*, dan *Work Overload* Terhadap *Turnover Intention***

Secara Simultan Hasil Uji Signifikansi dengan F statistik diperoleh f hitung sebesar 24.040 dan Nilai signifikansi 0.000 pada taraf signifikansi 0,05. Dapat diketahui bahwa signifikansi  $0.000 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung } 24.040 > f \text{ tabel } 3.08$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, *happiness at work*, dan *work overload* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut untuk mengurangi tingkat *turnover intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis, implikasi tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Hasil Teoritis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *happiness at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work overload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi bahan perbandingan maupun acuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait dengan data-data dalam penelitian ini.
2. Implikasi Manajerial. Berdasar jawaban responden pada variabel *work life balance* terdapat poin pertanyaan (1) mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dengan jawaban rata-rata terendah sebesar 3,64 kategori setuju. Namun perusahaan juga dapat mengevaluasi program *work life balance* atau melakukan survey agar perusahaan dapat memahami apa yang diinginkan karyawan dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Jawaban responden pada variabel *happiness at work* terdapat poin pertanyaan (1) kemampuan yang dimiliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan dengan jawaban rata-rata terendah sebesar 3,63 kategori setuju. Dengan adanya hasil tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi atau meninjau kembali inisiatif karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan *happiness at work*. Perusahaan dapat melihat kemampuan kinerja yang dimiliki karyawan apakah sudah optimal atau masih kurang optimal. Variabel *work overload* dengan poin pertanyaan (2) merasa kecewa atas tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada ketentuan perusahaan dengan jawaban rata-rata terendah sebesar 3,52 kategori setuju. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat meninjau kembali tentang pengaturan jam kerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan membatasi jam kerja lembur dan memastikan waktu istirahat yang cukup untuk karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh kesimpulan bahwa: Tidak berpengaruh signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Tidak berpengaruh signifikan *happiness at work* terhadap *turnover intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. Berpengaruh positif signifikan *work overload* terhadap *turnover intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta. *Work life balance*, *happiness at work* dan *work overload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Multi Garmenjaya Yogyakarta.

## Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan yang dapat dilihat berdasarkan nilai *adjusted R square* yang hanya dapat menjelaskan 39,5% atau sebagian kecil dari varians variabel dependen yang mengindikasikan bahwa sebaiknya adanya penambahan variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan lainnya. Sehingga, diperoleh saran dari penelitian ini antara lain:

1. *Work balance*, *happiness at work* dan *work overload* akan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dalam melakukan penelitian terkait variabel dependen *turnover intention* perlu memperhatikan setiap aspek yang memengaruhi, baik berdasarkan faktor internal maupun faktor eksternal.
2. Bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan tingkat *work life balance* dan *happiness at work* untuk meminimalisir adanya *turnover intention* yang dirasakan oleh pekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperhatikan indikator dari variabel independen *work life balance*, *happiness at work*, dan *work overload* seperti pada *work life balance* dengan indikator adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan di luar pekerjaan, keseimbangan keterlibatan pekerjaan, dan keseimbangan kepuasan pekerjaan dan kepuasan di luar pekerjaan. Pada *happiness at work* dapat menggunakan indikator bahwa pekerja memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan serta produktivitas yang tinggi. Serta, pada *work overload* dapat digunakan indikator berupa kondisi kerja, penggunaan durasi jam, dan target yang ditentukan.
4. Bagi peneliti lain, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* baik pengaruh internal maupun eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alameeri, K. et al. (2021) „The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership BT -“, in Hassanien, A. E. et al. (eds) Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics. Cham: Springer International Publishing, pp. 668–680
- Alipour, Ali, H. Safarzaddeh, A. Soloukdar, and A. Parpanchi. (2012), “The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors”, *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 187-196.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. s., & Annisaa, E. (2022, mei 18). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9-15.
- Aprilya, A. N. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Rsi Unisma Malang Tahun 2023)*. Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ayu, N. K. D. M., Astari, A. A. E., & Mulyani, P. A. (2021, 9). Pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Pada XYZ Hotel. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 25846-25870.

- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*
- Budiasih, I. G. A. N. (2017). Burnout pada auditor di kantor akuntan publik provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1589-1600.
- Cahyadi, L. (2022). Mengukur *Turnover Intention*, Konflik Peran, Dan Self Efficacy. *Jurnal Ekonomi: Journal Of Economic*, 13, 01-16.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness At Work, and Turnover Intentions. *International journal of environmental research and public health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>.
- Clark, S.C.(2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dwiningtyas. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*. UNES
- Eliana, F., & Negoro, D. A. (2024, 2 9). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *El Mal (Jurnal Kajian Ekonomi dan Islam)*, 5(4), 2181-2200. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.919>
- Fieyatiwi, R. S., Diana, N., dan Afifuddin. (2019). Pengaruh gaya hidup sehat terhadap psychological well-being dan dampaknya pada auditor KAP (Studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di kota Surabaya dan Malang). *E-JRA*, 08(05), 97-108.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness At Work*. *International Journal of Management Riviews*, 12, 384-412.
- Ford, T. E., Lappi, S. K. and Holden, C. J. (2016) „Personality, Humor Styles and Happiness: Happy People Have Positive Humor Styles“, *Europe’s Journal of Psychology*, 12(3 SE-Research Reports), pp. 320–337. doi: 10.5964/ejop.v12i3.1160
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(5), 467-487
- Gryna Frank, M. (2004). *Work Overload! Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout*. USA: American Society for Quality.
- Guiford, J. (1956). *Fundamental Statistic in Psychology an Education* (3rd ed.). Mc Graw-Hill : New York.
- Gupta, Vibhuti, (2012), “Importance of Being Happy at Work”. *International Journal of Research and Development - A Management Review*), 2319–5479, Volume-1, Issue – 1
- 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
- Indrajaya, M. C., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kependidikan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 143-153.

- Indriati, I. H., & Natalia, N. (2022). Pengaruh Career Development, *Work Life Balance*, Organization Climate dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2), 197-212.
- 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–
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, *Work Life Balance* on *Turnover Intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586-594.
- Khikmawati, Retno (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021, September). The effect of *Work Life Balance* and work stress on *Turnover Intention* with job satisfaction as a mediator at anti-corruption institution in Indonesia. In *5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)* (pp. 638-648). Atlantis Press.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Maenapothi, R., (2007), "Happiness in the Workplace Indicator, Master's Thesis". Human Resource Development, National Institute of Development Administration
- Mahendrawan, I. G., dan Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(11), 3936-3961.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (2013). A social psychological analysis. *Social psychology of health and illness*, 227.
- Muria, R. (2021). *Happiness At Work*, organizational climate, and *Turnover Intention: Implications for human resource management of Archdiocesan schools*. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Business Administration*, 7(1), 57-66.
- Myers, D., & Diener, E., (1995), "Who is happy?" *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak *Work Overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *Jamek (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Keuangan)*, 01(03), 131-139.
- Nasab, N. A., Hashemi, S. E., & Naami, A. (2014). An Investigation of Relationship between *Happiness At Work* and Job Performance, Mental health and *Turnover Intention: Considering the Mediating Role of Job Stress and Work-Family Facilitation*. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(1), 73-94.
- Nasrisah, E., Muhar, A. M., & Ramadani, F. (2021, 9 30). Dampak *Work Overload* Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Dengan Leadership Support Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (Jamek)*, 1(3), 131-139. <https://doi.org/10.47065/jamek.v1i3.182>
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Pradhan, R. K. et al. (2022) „In pursuit of *Happiness At Work*: exploring the role of psychological capital and coping in managing COVID-19 stress among Indian employees", *Journal of Asia Business Studies*. Emerald Publishing Limited, 16(6), pp. 850–867. doi: 10.1108/JABS-03-2021-0097
- Priatna, H. D. K., ST, S., MM, C., & Nandan Limakrisna, M. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*. Deepublish.

- Priyadi, E. S. (2019). Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 572-582.
- Rinahayu, N., & Kristianto, B. (2022). Konstruksi Hubungan Alam dan Manusia melalui Kerangka Maskulinitas Ekologis dalam Film Jungle (2017): Ekokritik Sastra. *Diglosia: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 5(1), 101-118.
- Risna, R., sakka, A., & yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work Life Balance (Work Life Balance)* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 2(5), 184729.
- Sandi, H. H., & Erlin, N. A. (2023, 8 15). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial. *JCS : Journal of Comprehensive Science*, 2(3), 832-841. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i3.482>
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2018). *Work Life Balance: An Overview*. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 7(1).
- Setianingsih, A. (2017). Beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan non-PNS. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 6(4), 171-179
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekata Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Jakarta.
- Suprobo, S. S., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Daya Saing: Sikap, Komunikasi Dan Kreativitas Karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(5), 101-111.
- Sutrisno, S. (2020). Pertemuan 11. In *Pengujian Hipotesis*. Sutrisno. <http://sutrisno.blog.uma.ac.id>
- Thompson, A. and Bruk-lee, V. (2021) Employee Happiness : Why We Should Care", *Applied Research in Quality of Life*. *Applied Research in Quality of Life*, 16, pp. 1419–1437. doi: 10.1007/s11482-019-09807-z
- Universitas Pendidikan Ganesha. (2020). Aplikasi Komputer Untuk Analisis Data. In *Aplikasi Komputer Untuk Analisis Data*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Weerarathna, R. S., Somawardana, W. S. D., & Weerasinghe, W. A. P. D. (2022, 3 8). Employee Happiness Heals the *Turnover Intention: A Study of the Machine Operators of a Leading Apparel Company in Sri Lanka*. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(6), 12-19. <http://rda.sliit.lk/handle/123456a789/2>