

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK PASSION
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN TIDAK TETAP FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



Tesis Oleh:
MUHAMMAD AZMI
01032681822003

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Passion* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Nama Mahasiswa : Muhammad Azmi

NIM : 01032681822003

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

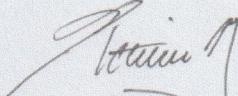
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

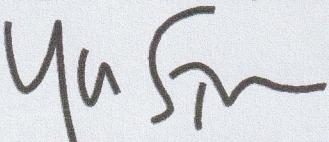
Pembimbing Pertama,


Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E
NIP. 196706241994021002

Pembimbing Kedua,


Dr. Hi. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,


Dr. Yuliani, SE, MM
NIP. 197608252002122004




Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 9 Juli 2021



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Kilometer 32 Indralaya Ogan Ilir Kode Pos 30662
Telepon. (0711) 580964, Faksimile (0711) 580964
Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> email: dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E
NIP. 196706241994021002

(.....)

Sekretaris : Dr. Hj. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

(.....)

Anggota (1) : Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

(.....)

(2) : Dr. Yuliani., SE., MM
NIP. 197608252002122004

(.....)



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D		22 Juli 2021
2.	Dr. Yuliani., S.E., M.M		3 Agustus 2021
3.	Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E		14 Agustus 2021
4.	Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A		10 Agustus 2021

Menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Azmi
NIM : 01032681822003
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Passion* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 23 Juli 2021
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., S.E., M.M
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Azmi
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 27 Februari 1993
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032681822003

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- 1 Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
- 2 Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 20 Agustus 2021

Yang memuat pernyataan



Muhammad Azmi
NIM 01032681822003

KATA PENGANTAR

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dalam upaya menyelesaikan studi dan meraih gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Latar belakang penulisan tesis ini didasarkan pada fenomena empiris dan teoritis yang telah penulis coba dapatkan.

Adapun analisis yang dilakukan yaitu pada pengaruh antara *work-life balance* dan *work passion* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Berbagai teori dari keempat variabel penelitian digunakan untuk menjadi landasan dalam kegiatan penulisan tesis ini.

Penulis menggunakan semua karyawan tidak tetap yaitu BLU dan Kontrak sebagai responden yang totalnya sebanyak 74 orang, namun pada saat pengumpulan kuesioner hanya didapatkan sebanyak 67 orang di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Software SmartPLS versi 3 digunakan dalam membantu penulis untuk menganalisis data dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS).

Kebaruan penelitian ini menggabungkan empat variabel *work-life balance*, *work passion*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* dalam satu variabel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *work passion* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Work-life balance* dan *work passion* memiliki dampak positif langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* dan *work passion* terhadap *turnover intention*.

Hasil dari studi penelitian ini memberikan kontribusi terhadap hubungan antar variabel, terutama hubungan antara *work passion* dan *turnover intention* yang masih sangat sedikit penelitiannya dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang peneliti rasakan selama penyusunan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Work-Life Balance dan Work Passion Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya”**. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Sains (M.Si) pada Jurusan Manajemen Program Studi Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Dengan segala kerendahan hati, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

- 1 Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing, memberikan saran, mengoreksi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
- 2 Ibu Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan saran, mengoreksi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
- 3 Kedua orang tua tercinta, Adieb Husien dan Fatimatuzzahra yang selalu memberikan doa, finansial, dorongan hidup baik fisik maupun mental, dan semangatnya kepada penulis. Kalian tak akan pernah tergantikan oleh apapun.
- 4 Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- 5 Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

- 6 Bapak Dr. Kemas Muhammad Husni Thamrin, S.E., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan pembimbing akademik.
- 7 Staff Umum dan Administrasi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang yaitu Mbak Sri, Kak Helmi, Kak Widodo, Kak Edi, Mbak Yuyun dan staf lainnya yang telah membantu dalam penyelesaian berkas administrasi tesis penulis.
- 8 Teman-teman Ilmu Manajemen angkatan 2018 yaitu kak Fadli, Alvin, Dewa, Dwi, Farida, Joni, Akbar, Natan, Riska, Sultan, Widya, Aldo, dan Rizky yang telah membantu dalam informasi seputar penulisan tesis dan teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih pada kalian.

Akhir kata, mohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan nama dan gelar bapak/ ibu/ teman diatas. Semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkannya. Aamiin yarabbal alamin.

Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Palembang, 23 Juli 2021

Penulis

Muhammad Azmi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *work-life balance* dan *work passion* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data menggunakan sensus sebanyak 67 responden yang terbagi dalam Badan Layanan Umum (BLU) dan karyawan kontrak di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Indonesia. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan software *SmartPLS 3*. Kebaruan penelitian ini menggabungkan empat variabel *work-life balance*, *work passion*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* dalam satu variabel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *work passion* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Work-life balance* dan *work passion* memiliki dampak positif langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* secara signifikan dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* dan *work passion* terhadap *turnover intention*. Studi penelitian ini memberikan kontribusi terhadap hubungan antar variabel, terutama hubungan antara *work passion* dan *turnover intention* yang masih sangat sedikit penelitiannya dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Work Passion, Job Satisfaction, Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance and work passion on turnover intention with job satisfaction as mediating variable. The data collection technique used a census of 67 respondents who were divided into the Public Service Agency (BLU) and contract employees at the Faculty of Economics, Sriwijaya University, Indonesia. Data analysis used the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method with SmartPLS 3 software. The novelty of this study combines four variables of work-life balance, work passion, job satisfaction, and turnover intention in one research variable. The results of this study indicate that the variables work-life balance and work passion have a positive and significant direct effect on job satisfaction. Work-life balance and work passion have a direct and significant positive impact on turnover intention, job satisfaction can significantly mediate the effect between work-life balance and work passion on turnover intention. This research study contributes to the relationship between variables, especially the relationship between work passion and turnover intention, which has very little research in the last ten years.

Keywords: **Work-Life Balance, Work Passion, Job Satisfaction, Turnover Intention**

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Azmi
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/27 Februari 1993
Agama : Islam
Pekerjaan : Freelancer Web Apps Developer
Status : Lajang
Alamat Rumah (Orang tua) : Jl. Kopral Anwar Komplek Hayyun Nasyim No. 9,
Kec. Sako, Kel. Sako Baru, Palembang, Sumatera
Selatan 30163
Alamat Email : azmi2793@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar : SD Negeri 44 Palembang
SLTP : SMP Negeri 6 Palembang
SLTA : SMA Negeri 15 Palembang
Diploma : D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri
Sriwijaya
S-1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya
S-2 : S2 Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya
Pendidikan Non Formal : -
Pengalaman Organisasi : -
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	iii
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance / WLB</i>)	14
2.1.2. Gairah Kerja (<i>Work Passion / WP</i>)	20
2.1.3. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction / JS</i>)	22
2.1.4. Niat Berpindah (<i>Turnover Intention / TI</i>)	26
2.2. Hubungan Antar Variabel	29
2.2.1. <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Turnover Intention</i>	29
2.2.2. <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	29
2.2.3. <i>Work Passion</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	30

2.2.4. <i>Work Passion</i> dan <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.5. <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Turnover Intention</i>	31
2.2.6. <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi	32
2.3. Penelitian Terdahulu	33
2.4. Kerangka Penelitian	46
2.5. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	48
3.2. Rancangan Penelitian	48
3.3. Jenis dan Sumber Data	49
3.3.1. Jenis Data	49
3.3.2. Sumber Data	49
3.4. Teknik Pengumpulan Data	49
3.5. Populasi dan Sampel	50
3.5.1. Populasi	50
3.5.2. Sampel	50
3.6. Teknik Analisis Data	51
3.6.1. Metode Suksesi Interval (MSI)	51
3.6.2. Model Penelitian	52
3.6.3. <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	56
3.7. Definisi Operasional Variabel	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1. Gambaran Umum Organisasi	66
4.1.1. Visi dan Misi Organisasi	66
4.1.2. Tujuan Fakultas Ekonomi	67
4.2. Gambaran Umum Responden	68
4.3. Analisis Deskriptif	72
4.4.1. Analisis Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	72
4.4.2. Analisis Frekuensi Variabel <i>Work Passion</i>	74
4.4.3. Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	75
4.4.4. Analisis Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	77

4.5. Analisis Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	78
4.5.1. Pengujian <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	83
4.5.2. Pengujian <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	87
4.6. Pengujian Hipotesis	89
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.6.1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Secara Langsung Terhadap <i>Turnover Intention</i>	94
4.6.2. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Secara Tidak Langsung Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i>	95
4.6.3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	96
4.6.4. Pengaruh <i>Work Passion</i> Secara Langsung Terhadap <i>Turnover Intention</i>	97
4.6.5. Pengaruh <i>Work Passion</i> Secara Tidak Langsung Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i>	99
4.6.6. Pengaruh <i>Work Passion</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	100
4.6.7. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1. Kesimpulan	103
5.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR LAMPIRAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan SubBagian	8
Tabel 1.2. Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan di Fakultas Ekonomi UNSRI	8
Tabel 1.3. Status Karyawan dan Sub Bagian yang diwawancara	9
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1. <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran (<i>Mode A</i>)	58
Tabel 3.2. Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran (<i>Mode B</i>)	59
Tabel 3.3. Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural	59
Tabel 3.4. Definisi Operasional	62
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.2. Usia Responden	69
Tabel 4.3. Status Pernikahan Responden	70
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	70
Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir Responden	71
Tabel 4.6. Analisis Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	72
Tabel 4.7. Analisis Frekuensi Variabel <i>Work Passion</i>	74
Tabel 4.8. Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	75
Tabel 4.9. Analisis Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	77
Tabel 4.10. Indikator dengan <i>Loading Factor</i> Rendah	81
Tabel 4.11. Nilai <i>Loading Factor</i> dan <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	83
Tabel 4.12. Nilai <i>Cross Loading</i>	85
Tabel 4.14. Nilai <i>R-Square</i>	87
Tabel 4.15. Tabel <i>Path Coeffecients</i>	88
Tabel 4.16. Hasil Nilai <i>T-Statistic</i> dari Model Struktural	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	46
Gambar 3.1 Diagram Jalur Model Penelitian	52
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	66
Gambar 4.2. <i>Full Model</i>	79
Gambar 4.3. <i>Full Model</i> Setelah Kalkulasi Pertama	80
Gambar 4.4. Full Model Setelah Kalkulasi Kedua	82
Gambar 4.5. Pengaruh Langsung Antar Konstruk	89
Gambar 4.6. Nilai <i>T-Statistic</i>	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	120
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	121
Lampiran 3. Form Wawancara Sebelum Penyebaran Kuesioner	126
Lampiran 4. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	129
Lampiran 5. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Passion</i>	132
Lampiran 6. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	135
Lampiran 7. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	139
Lampiran 8. Data Jawaban Responden Sebelum Diubah dengan MSI	141
Lampiran 9. Data Jawaban Responden Sesudah Diubah dengan MSI	154

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Griffin & Ebert, 2013). Proses menyelesaikan aktivitas organisasi dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan juga dapat disebut sebagai manajemen (Wirawan, 2015). Manajemen juga dapat bermakna sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2010).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya utama organisasi selain dari sumber daya finansial, fisik, teknologi, alam dan informasi (Wirawan, 2015). SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2010).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah istilah yang digunakan secara luas akan tetapi memiliki pengertian yang sangat luas. MSDM terdiri dari serangkaian kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan integrasi

organisasi, komitmen karyawan, fleksibilitas, dan kualitas kerja (Guest, 1987). Griffin & Ebert (2013) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki definisi sebagai seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Siagian (2016) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap, dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2017).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003). *Work-life balance* juga dipandang sebagai bentuk pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga dengan orang-orang yang terkait dalam pemsenuhan tuntutan perannya (Grzywacz & Carlson, 2007).

Ada berbagai macam manfaat dari *work-life balance* yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu peningkatan komitmen kerja, kepuasan kerja, absensi, keterikatan kerja (*work engagement*), produktivitas, otonomi kerja, menurunkan tingkat kecelakaan kerja, konflik keluarga dan keinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini (McDonald et al., 2005; Malik et al., 2010; Purohit, 2013; Babin Dhas, 2015; Suifan et al., 2016).

Gairah kerja (*work passion*) merupakan gabungan antara keadaan kesejahteraan individu yang kuat, emosi positif, berbasis makna yang berasal dari penilaian kognitif dan afektif secara berulang dari berbagai situasi pekerjaan di organisasi. Sehingga menghasilkan niat dan perilaku kerja yang konsisten dan membangun (Zigarmi et al., 2009).

Work passion yang baik dapat memberikan berbagai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja, kinerja pegawai, kinerja organisasi, inisiatif, kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi dan karir, menurunkan tingkat kelelahan kerja, konflik, stres, dan niat berhenti (Birkeland & Buch, 2015; Burke et al., 2015; Spehar et al., 2016; Gulyani & Bhatnagar, 2017; Li et al., 2017; Gong et al., 2018; Indriasari & Setyorini, 2018; Purba & Ananta, 2018; Thibault-Landry et al., 2018; Chen et al., 2019; Clohessy et al., 2020; Deepti & Shalini, 2020).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang (Locke, 1976). Annakis et al. (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Yadav & Dabhade (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memunculkan ide-ide yang inovatif pada karyawan. Karyawan dapat menjadi lebih setia dengan organisasi. Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang efisien sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* dari seorang karyawan (Wang et al., 2020; Yukongdi & Shrestha, 2020) dan komitmen organisasi (Hidayati & Rahmawati, 2016).

Niat berpindah (*turnover intention*) merupakan langkah kognitif terakhir dalam proses pengambilan keputusan pegawai, dimana ia secara aktif mempertimbangkan untuk pergi dan mencari peluang pekerjaan alternatif (Tett & Meyer, 1993). Youcef et al. (2016) mengemukakan bahwa sangat sulit untuk mengukur perilaku *turnover* aktual, namun menyimpulkan bahwa niat untuk melakukan *turnover* adalah prediktor dari perilaku *turnover*. Ketika niat berpindah berubah menjadi *turnover* aktual, maka akan menimbulkan biaya yang besar terkait dengan pelatihan dan pengembangan, mengelola dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Adikaram (2016), Ganapathi (2016), Nurendra & Saraswati (2016), Maslichah & Hidayat (2017), Wenno (2018), Nurhasanah et al. (2019), Amla & Malhotra (2019), Fiernaningsih et al. (2019), Manivannan (2019), Balamurugan & Sreeleka, (2020), Kasbuntoro et al. (2020), Kerdpitak & Jermsittiparsert (2020), Nurdin & Rohaeni (2020) mendapatkan hasil adanya hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*. Sedangkan hasil pengaruh

negatif antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction* ditemukan pada (Bintang & Astiti, 2016; Laksono & Wardoyo, 2019; Suifan et al., 2016).

Nafiudin (2015), Fiernaningsih et al. (2019), Nurdin & Rohaeni (2020) menyatakan dalam risetnya bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, hasil berbeda ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif pada *turnover intention* di penelitian (Bintang & Astiti, 2016; Suifan et al., 2016; Laksono & Wardoyo, 2019).

Work passion sebagai variabel eksogen kedua memberikan hasil positif terhadap *job satisfaction* pada 3 penelitian berbeda (Spehar et al., 2016; Purba & Ananta, 2018; Tarkar et al., 2019; Deepti & Shalini, 2020). Sedangkan hasil negatif tidak ditemukan pada penelitian dengan rentang tahun 2015 – 2020.

Penelitian dengan variabel *work passion* sebagai variabel eksogen yang dilakukan oleh Gong et al. (2018) memberikan hasil bahwa *harmonious passion* sebagai dimensi pertama memberikan pengaruh negatif ke *turnover intention*, sedangkan dimensi keduanya yaitu *obsessive passion* memberikan hasil positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan Purba & Ananta (2018) menemukan bahwa *work passion* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung melainkan harus melalui *job satisfaction* terlebih dahulu.

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* ditemukan memiliki hasil yang positif signifikan (Azeez et al., 2016; Nurdin & Rohaeni, 2020; Yukongdi & Shrestha, 2020). Sedangkan hasil yang negatif ditemukan pada (Kumara & Fasana, 2018; Purba & Ananta, 2018; Alam & Asim, 2019;

Fiernaningsih et al., 2019; Koo et al., 2019; Laksono & Wardoyo, 2019; Li et al., 2019; Prayogi et al., 2019; Wang et al., 2020).

Job satisfaction sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan *turnover intention* memiliki hasil yang berbeda-beda. (Fiernaningsih et al., 2019) mengungkapkan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Oosthuizen et al. (2016) dalam risetnya menemukan bahwa *job satisfaction* tidak memberikan hubungan apapun antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Nafiudin (2015) mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* dan *job satisfaction* berpengaruh positif secara simultan terhadap *turnover intention*.

Job satisfaction sebagai variabel mediasi antara *work passion* dan *turnover intention* memiliki pengaruh yang terbagi menjadi *work passion* terhadap *job satisfaction* dengan hasil positif signifikan, sedangkan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* memberikan pengaruh yang negatif signifikan (Purba & Ananta, 2018).

Penelitian yang membahas tentang variabel penelitian *work-life balance* dan *work passion* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi tidak ditemukan mulai dari tahun 2010 - 2020 dengan berbagai sumber pencarian jurnal seperti Google Scholar, PubMed, dan Crossref dengan bantuan *software* Harzing's Publish or Perish.

Universitas Sriwijaya merupakan salah satu Universitas terpopuler yang berada di pulau Sumatera dan memiliki ranking ke-29 dari seluruh Universitas di Indonesia (Webometrics, 2020).

Terdapat 2 jenis status karyawan yang dimiliki oleh Universitas Sriwijaya, yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil), dan karyawan tidak tetap yang terbagi menjadi BLU (Badan Layanan Umum) dan Kontrak (*Outsourcing*).

PNS menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BLU menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Kontrak (*outsourcing*) menurut Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian dengan jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

Fakultas Ekonomi merupakan fakultas yang pertama kali didirikan dan secara resmi dibuka dibawah Yayasan Perguruan Tinggi Syakhyakirti pada tanggal 31 Oktober 1953 (Sriwijaya, 2020). Fakultas Ekonomi memiliki 4 subbagian dalam karyawan Tidak Tetapnya dengan rincian sebagai berikut ini:

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan SubBagian

No	SubBagian	Jumlah
1	Akademik	16
2	Umum	52
3	Keuangan dan Kepegawaian	4
4	Kemahasiswaan	2
TOTAL		74

Sumber: Kepegawaian Fakultas Ekonomi UNSRI (2020)

Tingkat *turnover* aktual yang terjadi pada karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terhitung dari tahun 2015-2020 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2. Tingkat *Turnover* Karyawan di Fakultas Ekonomi UNSRI

No	Status Karyawan	Tahun	Jumlah
1	BLU	2019	3
2	BLU	2018	1
3	BLU	2017	2
4	BLU	2016	2
5	BLU	2015	3
TOTAL			11

Sumber: Kepegawaian Fakultas Ekonomi UNSRI (2020)

Pada tahun 2015 terdapat tiga orang karyawan berhenti disebabkan telah diterima sebagai PNS di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Tahun 2016 dan 2017 ada dua orang yang mengundurkan diri secara hormat. Tahun 2018 hanya ada satu orang yang mengundurkan diri secara hormat. Pada tahun 2019 ada 3 orang karyawan yang keluar dengan rincian satu orang dikembalikan ke Rektorat, satu orang diberhentikan secara tidak hormat dan satu orang terakhir

mengundurkan diri secara hormat. Pada tahun 2020 belum ada karyawan BLU ataupun kontrak yang diberhentikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Sebanyak 18 orang sebagai sampel telah diwawancara pada bulan Januari dan Juli tahun 2020 yang tujuannya adalah untuk menggali permasalahan yang ada di dalam Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkait dengan variabel penelitian yang akan diteliti dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.3. Status Karyawan dan Sub Bagian yang diwawancara

No	Status Karyawan	Sub Bagian	Jumlah
1	Umum	Kontrak	4
2	Umum	BLU	5
3	Akademik	Kontrak	2
4	Akademik	BLU	7
TOTAL			18

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Ada 12 pertanyaan yang diajukan ke-18 sampel dari data pada Tabel 1.3 diatas. Pertanyaan yang diberikan antara lain; Apakah Anda bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan? Apakah waktu pribadi Anda terganggu dengan pekerjaan kantor? Apakah pekerjaan dan dunia kantor memberikan energi positif atau manfaat terhadap kehidupan pribadi Anda? Apakah Anda telah bekerja sesuai dengan *passion*? Apakah Anda telah bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah Anda tempuh? Apakah Anda bekerja sesuai dengan suasana hati? Apakah jumlah gaji yang Anda terima sudah cukup dengan beban kerja saat ini? Bagaimana pimpinan memperlakukan Anda sebagai karyawan? Bagaimana sikap teman kantor dalam menyikapi permasalahan yang sedang Anda alami? Apakah

kantor memberikan peluang promosi atau naik pangkat kepada semua karyawan? Apakah Anda memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saat ini? Apakah Anda akan mengambil tawaran apabila ada pekerjaan yang lebih baik dari segi gaji atau jabatan?

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan mengajukan sejumlah 12 butir pertanyaan, maka ditemukanlah 3 fenomena yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya pada karyawan Tidak Tetap.

Pertama, pekerjaan yang masih terbawa ke rumah seperti dimintai bantuan oleh dosen mengenai informasi dan kegiatan akademik misalnya jadwal kuliah, jadwal ujian, penelitian dan pengabdian. Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa ada 4 dimensi yang dapat mempengaruhi *work-life balance* seseorang yaitu gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work interference with personal life / WIPL*), gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*personal life interference with work / PLIW*), peningkatan kehidupan pribadi oleh pekerjaan (*personal life enhancement of work / PLEW*), dan peningkatan kerja oleh kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life / WEPL*). Salah 1 dari 4 dimensi yang disebutkan oleh Fisher et al. (2009) memiliki hubungan antara masalah di lapangan dengan dimensi yang ada yaitu dimensi WIPL. Semakin rendah tingkat gangguan yang timbul dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seorang karyawan, maka dapat mengakibatkan tingginya *work-life balance* mereka.

Kedua, adanya masalah terkait dengan deskripsi pekerjaan (*job description*). Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka seringkali diluar

tanggung jawab yang seharusnya, contohnya seperti pegawai administrasi yang diminta untuk membantu mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh dosen secara personal contohnya Beban Kinerja Dosen (BKD) dan Lembar Kinerja Dosen (LKD), kemudian petugas kebersihan atau staf bagian lain yang diminta juga untuk membantu merapikan/mengatur kursi, meja dan perlengkapan suatu acara yang diadakan oleh panitia. Luthans (2011) mengemukakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seseorang, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi dan rekan kerja. Deskripsi pekerjaan yang tidak jelas menyebabkan bertambahnya pekerjaan karyawan sehingga berdampak pada gaji yang dirasa kurang karena mereka telah bekerja diluar dari beban, tugas dan tanggung jawabnya.

Ketiga, informasi jenjang karir yang kurang jelas dan status masa kerja yang tidak pasti. Pada permasalahan ini dialami oleh karyawan kontrak. Informasi mengenai kenaikan status kerja dari kontrak menjadi BLU tidak diberikan informasi yang jelas tentang kapan lowongan tersebut dibuka. Kemudian status masa kerja yang diperpanjang setiap 1 tahun sekali akan tetapi dapat diberhentikan sewaktu-waktu sehingga memunculkan kekhawatiran dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Mobley et al. (1978) menyebutkan bahwa ada 3 dimensi dalam mengukur *turnover intention*, yaitu berpikir untuk berhenti (*thinking of quitting*), niat untuk mencari (*intention to search*), dan niat untuk berhenti/tetap (*intention to quit/stay*) sebelum terjadinya pilihan untuk berhenti atau tetap pada pekerjaannya. Semakin rendah tingkat

berpikir untuk berhenti seorang karyawan maka semakin rendah pula mereka memiliki niat untuk berpindah.

Berdasarkan fenomena empiris dan teoritis yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Work-Life Balance dan Work Passion Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Tidak Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh langsung antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi?
3. Bagaimana pengaruh langsung antara *work passion* terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara *work passion* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi?
5. Bagaimana pengaruh antara *work passion* terhadap *job satisfaction*?
6. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bagaimana pengaruh langsung antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

2. Menganalisis bagaimana pengaruh tidak langsung antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh langsung antara *work passion* terhadap *turnover intention*.
4. Menganalisis bagaimana pengaruh tidak langsung antara *work passion* terhadap *turnover intention*.
5. Menganalisis bagaimana pengaruh *work passion* terhadap *job satisfaction*
6. Menganalisis bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahuan, khususnya mengenai perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada topik *work-life balance*, *work passion*, *job satisfaction* dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi terkait regulasi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dalam upaya untuk meningkatkan kualitas *work-life balance* dan *work passion* terhadap *job satisfaction* sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan Tidak Tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. S. . (2016). Impact Of Work Life Balance On Employee Job Satisfaction In Private Sector Commercial Banks Of Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 3(11), 18–31.
- Agha, K., Azmi, F., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *Internal Journal of Social Science and Humanity Education and Research*, 7, 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Alam, A., & Asim, D. M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Amla, M., & Malhotra, M. (2019). Work-Life Balance and its impact on Job Satisfaction : A Study on Women Police personnel of Hisar and Chandigarh Police , India. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 9(1), 2010–2020.
- Annakis, J., Lobo, A., & Pillay, S. (2011). Exploring Monitoring, Work Environment and Flexibility as Predictors of Job Satisfaction within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*, 6, 75–93. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p75>
- Arunika, & Kottawatta, H. (2015). The Effect of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction among Non Executives in the Public Banking Sector in Colombo District. *HRM Scintilla: Human Resource Management Journal*, 03, 60–71. <https://doi.org/10.31357/hrmj.v3i1.2936>
- Azeez, R., Ilesanmi, J., & Adeoye, A. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *BVIMSR Journal of Management Research*, 8(2), 102–114.
- Babin Dhas, D. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Balamurugan, G., & Sreeleka, M. (2020). A Study on Work Life Balance of Women Employees in IT Sector. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v7.i1.2020.499>

- Barnard, C. I., & Andrews, K. R. (1970). *The Function of the Executive* (30th Anniv). Harvard University Press.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Consequences of fathers' participation in family work: Parents' role strain and well-being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 51, Issue 5, pp. 983–992). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.983>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana; Edisi Khusus*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/28053>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392–408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Bogler, R. (2005). Satisfaction of Jewish and Arab Teachers in Israel. *Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.1.19-34>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management; Vol 11, No 1 (2013) DOI - 10.4102/Sajhrm.VIIIi1.507*. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507/601>
- Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35(3), 347–369. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00934.x>
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work & Occupations*, 5(4), 402–422. <https://doi.org/10.1177/073088847800500402>
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2019). Loving thy work: developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140–158. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>

- Chin, W., & Marcoulides, G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 8.
- Chin, W., & Newsted, P. (1999). Structural Equation Modeling Analysis with Small Samples Using Partial Least Square. *Statistical Strategies for Small Sample Research*.
- Churchill, G. A. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64–73. <https://doi.org/10.1177/002224377901600110>
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clohessy, T., Whelan, E., & Paradis, K. F. (2020). Does passion for physical activity spillover into performance at work? Examining the direct and indirect effects of passion and life satisfaction on organisational performance and innovativeness. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1766537>
- Deepti, P., & Shalini, S. (2020). Journey From Passion To Satisfaction: Roles Of Belongingness And Psychological Empowerment. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), 321–341. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-11-2019-0237>
- Deivasigamani, J., & Shankar., G. (2013). a Study on Work-Life Balance of Employees in Pharma Marketing. *International Research Journal of Pharmacy*, 4(1), 209–211. http://ijmrr.com/admin/upload_data/journal_Jyotimani_4aug14mrr.pdf
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9–21. <http://www.jstor.org/stable/3000306>
- Fauzia, J. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016>

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Rahardjo, K., & Arifin, Z. (2019). Do Work Life Balance, Organizational Pride and Job Satisfaction Affect the Intention to Leave? *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(3), 1217–1223. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i3/C6254098319.pdf>
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Forest, J., Mageau, G., Sarrazin, C., & Morin, E. (2011). “Work is My Passion”: The Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l’Administration*, 28, 27–40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Gallardo, E. (2010). Employee satisfaction in the Iberian hotel industry: The case of Andalusia (Spain) and the Algarve (Portugal). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 321–334. <https://doi.org/10.1108/09596111011035936>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO). *Ecodemica*, IV(1), 125–135. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/354/pdf>
- Ghozali, I. (2013). *Desain Penelitian Kaunitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Universitas Dipenogoro Semarang.
- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2018). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 502–518. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71>

- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1987). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37–60. https://doi.org/10.1300/J075v08n02_04
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2013). *Business Essentials* (9th ed.). Prentice Hall.
- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guest, D. E. (1987). Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503–521. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x>
- Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50–69. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0057>
- Hair, Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). PLS-sem: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, T., & Rahmawati, R. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *KINERJA; Vol 13, No 1 (2016)DO - 10.29264/Jkin.V13i1.361*, 13(1). <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/361>

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636–643. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The Impact Of Work Passion On Work Performance: The Moderating Role Of P-O Fit And Meaningfulness Of Work. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 26–32. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/ijb/article/view/2376>
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Erlangga.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and Family*, 42(2), 367–376. <https://doi.org/10.2307/351234>
- Kando, T. M., & Summers, W. C. (1971). The Impact of Work on Leisure: Toward a Paradigm and Research Strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(3), 310–327. <https://doi.org/10.2307/1388645>
- Kasbuntoro, Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., Parashakti, R. D., & Irma, D. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4 SE-Articles), 439–451. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/16461>
- Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *SRP*, 11(2), 586 LP – 594. <http://www.sysrevpharm.org//?mno=91772>

- Kerlinger, F. N. (1986). *Asas-Asas Penelitian Behavioral* (3rd ed.). Gadjah Mada University Press.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2019). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 21(4), 1–31. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4), 478–484. <https://doi.org/10.29322/ijrsp.8.4.2018.p7666>
- Kuncoro, M. (2015). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Laeque, S. H., Bilal, A., Babar, S., Khan, Z., & Ul Rahman, S. (2018). How Patient-Perpetrated Workplace Violence Leads to Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Mechanism of Occupational Stress and Burnout. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(1), 96–118. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1410751>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis; Vol 12, No 1 (2019): APRILDO* - 10.26623/Jreb.V12i1.1525, 12(1). <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1525/1014>
- Lepper, M. R., & Greene, D. (1973). Undermining Children's Intrinsic Interest With Extrinsic Reward: A Test of The "Overjustification" Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129–137. https://www.heartofcharacter.org/wp-content/uploads/Undermining_Children_s_Intrinsic_Interest_with_Ext-1.pdf
- Li, J., Zhang, J., & Yang, Z. (2017). Associations between a Leader's Work Passion and an Employee's Work Passion: A Moderated Mediation Model. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 8, p. 1447). <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2017.01447>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency

- nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 31.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior_-an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Lyness, K. S., & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33–60. <https://doi.org/10.1177/0018726705050934>
- Malik, M., Gomez, S., Ahmad, M., & Saif, M. (2010). Examining the Relationship of Work Life Balance, Job Satisfaction and Turnover in Pakistan. *Int J Sustain Dev*, 2.
- Manivannan, A. S. R. (2019). The Mediating Effect of Work-Life Balance between Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Emotional Intelligence of Mystery Shopping Professionals. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4 SE-Articles). <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i4.160>
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., Salah Abduljabbar, A., & Paquet, Y. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. In *Psychological Assessment* (Vol. 25, Issue 3, pp. 796–809). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/a0032573>

- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Brawijaya*, 49(1), 60–68. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1895>
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. In *Motivation and personality*. Harpers.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4, pp. 408–414). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mortimer, J. T., Lorence, J., & Kumka, D. S. (1986). *Work, family, and personality : transition to adulthood*. Ablex Pub. Corp.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen2*, 1(1), 24–38. <http://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/223>
- Nafiudin, N., & Ummidiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millenial Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work life balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*; Vol 13, No 2: Vol. 13 No. 2 Agustus 2016. <http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/view/6063>
- Nurhasanah M, W. O., Kalimin, L. O., & Syaifuddin, D. T. (2019). *The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance*

in Commercial Bank in Kendari City. 21, 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2105020107>

Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20(0 SE-Articles), 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>

Oplatka, I., & Mimon, R. (2008). Women principals' conceptions of job satisfaction and dissatisfaction: An alternative view? *International Journal of Leadership in Education*, 11, 135–153. <https://doi.org/10.1080/13603120701576225>

Paula, M. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>

Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houlfort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 98, Issue 6, pp. 917–932). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/a0018017>

Piotrkowski, C. S., & Repetti, R. L. (1984). Dual-earner families. *Marriage & Family Review*, 7(3–4), 99–124.

Podmore, D., & Piotrkowski, C. S. (1981). Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working-Class and Lower-Middle-Class Families. *Social Forces*, 59(3), 866. <https://doi.org/10.2307/2578216>

Popovic, O. B., Nikic, V., Bulatovic, I., & Delibasic, M. (2018). Modeling Perceived Quality, Customer Satisfaction and Probability of Guest Returning to the Destination. *Montenegrin Journal of Economics*, 14(1), 69–78. <https://econpapers.repec.org/RePEc:mje:mjejnl:v:14:y:2018:i:1:p:69-78>

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2376063#

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Universitas*

Muhammadiyah Sumatera Utara, 20(1).
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/2987/3146>

Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects Of Work Passion, Work Engagement And Job Satisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>

Purohit, M. (2013). A Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region. *International Journal Of Marketing, Financial Services & Management Research*; Vol 2, No 3 (2013), 2(3), 198–206. <http://www.i-scholar.in/index.php/ijmfsmr/article/view/45257>

Rayton, B. A. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: an application of the bivariate probit model. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(1), 139–154. <https://doi.org/10.1080/09585190500366649>

Rhee, M.-K., Park, S. K., & Lee, C.-K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51–61. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12382>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, Eleventh Edition* (11th ed.). Pearson Education Limited.
<https://bsseleads.files.wordpress.com/2016/08/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf-qwerty80.pdf>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. In *American Psychologist* (Vol. 55, Issue 1, pp. 68–78). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Ketiga). CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.).

Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (D. A. Halim & A. N. Hanifah (eds.); 6th ed.). Salemba Empat.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (15th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sobia, S., Farooq, E. A. C., & Faryal, B. (2011). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfactionin Private Banking Sector of Karachi. *Journal of Management and Social Sciences*, 7(2), 8–15. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PkYdhyzBX1MJ:ibt.edu.pk/ojss/index.php/jbs/article/download/36/34+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=id>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion For Work, Job Satisfaction, And The Mediating Role Of Belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8, 17–26.
- Sriwijaya, U. (2020). *Sejarah Universitas Sriwijaya*.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Suchet, M., & Barling, J. (1986). Employed mothers: Interrole conflict, spouse support and marital functioning. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(3), 167–178. <https://doi.org/10.1002/job.4030070302>
- Sufian, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. www.iiste.org
- Sullivan, T. A. (2014). Greedy Institutions, Overwork, and Work-Life Balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1–15. <https://doi.org/10.1111/soin.12029>
- Supriyanto, A. S., & Mahfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Tarkar, P., Dhamija, S., & Singh, P. (2019). A Mediation Effect of Job Satisfaction and Affective Commitment in Relationship Between Passion and Work Intentions after Retirement. *Vision*, 23(2), 197–207. <https://doi.org/10.1177/0972262919840228>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic

- Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganelli, L., & Forest, J. (2018). An Empirical Investigation of the Employee Work Passion Appraisal Model Using Self-Determination Theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 148–168. <https://doi.org/10.1177/1523422318756636>
- Thorgren, S., Wincent, J., & Sirén, C. (2013). The influence of passion and work-life thoughts on work satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 469–492. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21172>
- Umar, H. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 85, Issue 4, pp. 756–767). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Villiers, J. De, & Kotze, E. (2003). Work-Life Balance: A Study In The Petroleum Industry. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v1i3.27>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wen-Rou, H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2015-0029>

- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Pln Persero Area Ambon. *MANEKSI*, 7(1).
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181–201. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.21.181>
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variable. *Management Scientific & Academic Publishing*, 6(6), 198–202. <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20160606.03.html>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/ribcr-9-s1.html>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. In *American Psychologist* (Vol. 45, Issue 2, pp. 240–251). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement:Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>