

DAFTAR PUSTAKA

- Afifaturochmah, A., & Swasti, N. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kediri Intermedia Pers. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-58.
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan validitas instrumen pengukuran*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Bass, B. M. (2009). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cahyani, D., Sundari, R., & Dongoran, P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Z. *Jurnal Psikologi Industri*, 18(4), 102-115.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Dharma, S. (2013). Dampak *turnover* bagi perusahaan dan cara menghadapinya. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 9(1), 121-135.
- Ertas, N. (2020). *Turnover intention: A critical review*. *Journal of Applied Management Studies*, 15(2), 45-60.
- Fisher, C., Bulley, B., & Rogerson, M. (2009). *Work-life balance: A perspective for managers and workers*. *Human Resource Management Review*, 18(3), 129-143.
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling: Teori, konsep, dan aplikasi dengan menggunakan program Smart PLS 3.0* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handayani, T. (2013). Dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di perusahaan manufaktur. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 10(2), 58-69.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2018). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Jaelani, A. (2021). *Turnover intention* pada karyawan di perusahaan X: Faktor penyebab dan solusinya. *Jurnal Psikologi dan Bisnis*, 20(3), 45-55.
- Karoline, A., & Saryatmo, A. (2024). Employee engagement, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19(1), 56-73.
- Kinanti, N. P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45-60.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface through boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Margono, E., & Pogo, S. (2022). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai pengaruh

- terhadap *turnover intention*. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi*, 19(4), 113-129.
- Maimunah, H. (2018). *Turnover intention* dalam perusahaan manufaktur: Studi kasus di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45-58.
- Mobley, W. H. (2011). *Turnover* and organizational performance: An integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 819-826.
- Muhadi, I., Supriyanto, R., & Lestari, N. (2022). Pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di RSI Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(3), 45-58.
- Nurliawan, R., Sari, P., & Dewi, A. (2022). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi*, 18(3), 65-78.
- Nurhidayati, A., & Dini, R. (2023). Pengaruh *work-life balance* dan work stress terhadap *turnover intention* dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak BP Batam. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 89-102.
- Payana, R. M., & Kusumawati, T. (2025). Kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention*. *Jurnal Psikologi Industri*, 22(1), 88-101.
- Putri, F., Islamuddin, M., & Adi, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan retensi karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 56-72.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee *turnover* and implications for HRD practice. *International Journal of Training and Development*, 8(4), 246-258.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2017). *Pengembangan karir dalam organisasi: Teori dan praktik*. Penerbit Salemba Empat.
- Syahrani, M., Fadhila, R., & Rizky, A. (2024). Pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 105-118.
- Trefalt, S. (2013). *Border theory* and its applications in the context of *work-life balance*. *International Journal of Human Resource Management*, 24(5), 1125-1142.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human resource development*. Cengage Learning.
- Waskito, A., & Putri, M. (2021). Indikator *turnover intention* pada perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(1), 56-67.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education.
- Zefania, A., et al. (2025). *The role of career development and job satisfaction in reducing turnover intention in the broadcasting industry*. *International Journal of Economics and Management Sciences*