

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja berlebih, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan Alfamart di Kecamatan Pemalang, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 184 orang dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Teori utama yang digunakan adalah *Job Demands-Resources Model (JD-R)* yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001), serta teori pendukung seperti *Two-Factor Theory* dari Herzberg, *Work-Family Conflict Theory* dari Greenhaus & Beutell, dan *Three-Component Model of Organizational Commitment* dari Meyer & Allen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat keluar, sementara beban kerja berlebih tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Lebih lanjut, komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar. Namun, mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara beban kerja berlebih dan niat keluar tidak signifikan.

Secara implisit, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan dua faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen Alfamart untuk menekan tingkat turnover. Sebaliknya, beban kerja berlebih mungkin tidak dipersepsikan sebagai faktor utama karena telah menjadi kondisi kerja yang umum di industri ritel, sehingga tidak serta-merta menyebabkan keinginan keluar, kecuali jika didampingi oleh faktor lain seperti ketidakpuasan atau ketidakseimbangan hidup.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu merancang strategi manajemen SDM yang lebih adaptif, seperti meningkatkan kepuasan kerja melalui penghargaan dan peluang karier, menjaga keseimbangan kerja-hidup karyawan, mengatur ulang beban kerja agar tidak berlebihan, dan membangun komitmen organisasi melalui pelatihan dan budaya kerja yang positif. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori perilaku organisasi, serta menjadi acuan kebijakan praktis dalam mengelola sumber daya manusia di sektor ritel.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja Berlebih, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Niat Keluar.

SUMMARY

This research aims to analyze the influence of job satisfaction, excessive workload, and work-life balance on employees' turnover intention at Alfamart in Pemalang District, with organizational commitment as a mediating variable. The study applied a quantitative approach using data from 184 respondents and was analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The main theoretical framework adopted was the Job Demands-Resources Model (JD-R) by Demerouti et al. (2001), supported by Herzberg's Two-Factor Theory, the Work-Family Conflict Theory by Greenhaus & Beutell, and Meyer & Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment.

The results indicate that job satisfaction and work-life balance have a significant direct effect on turnover intention. However, excessive workload does not show a significant direct effect. Organizational commitment also has a significant influence on turnover intention and serves as a significant mediating factor between job satisfaction and work-life balance with turnover intention. Conversely, the mediating role of organizational commitment in the relationship between excessive workload and turnover intention is not significant.

Implicitly, this suggests that job satisfaction and work-life balance are two critical factors that need to be prioritized by management to reduce employee turnover. Excessive workload may not be perceived as a critical factor since it is considered a normal condition in the retail sector, and its influence may depend on other elements such as dissatisfaction or imbalance in personal life.

The practical implications of these findings include the need for Alfamart to enhance job satisfaction through recognition and career development, ensure better work-life balance, manage workload levels, and foster organizational commitment through training and a supportive organizational culture. This study is expected to provide theoretical contributions to organizational behavior research and serve as a practical reference for improving human resource strategies in the retail sector.

Keywords: Job Satisfaction, Excessive Workload, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Turnover Intention