

MENGAPA TERDAPAT KEINGINAN KELUAR DARI TEMPAT KERJA?

Mettalia Tania¹⁾, Ardi Ardi²⁾, Margaretha Berlianto³⁾, Richard Andre Sunarjo⁴⁾

^{1),2),3),4)}Universitas Pelita Harapan

**Email: mettaatann@gmail.com¹⁾, ardi.kho@lecturer.uph.edu²⁾,
margaretha.berlianto@uph.edu³⁾, rs80008@student.uph.edu⁴⁾**

Abstract: *As an important asset in an organization, the challenge faced by every organization is to retain its best employees. Too high employee turnover in an organization can cause significant losses for the organization. This study aims to determine and analyze the effect of Perceived high workload, Salary Satisfaction, Work Life Balance, Career Security, Organizational Support and Occupational Stigma on Turnover Intention of Employees of Companies engaged in the Chemical Industry. With Job satisfaction, continuance commitment and job burnout as Mediating Variables. This study was conducted quantitatively on 81 employees of companies engaged in the chemical industry using SEM-PLS analysis techniques on the SmartPLS application. The results of this study indicate that 11 of the 13 hypotheses are accepted where salary satisfaction is found to have a positive influence on continuance commitment. In addition, it was also found that salary satisfaction, work life balance, career security and organizational support have a positive influence on job satisfaction. Job satisfaction and job burnout were found to have a positive influence on continuance commitment, and occupational stigma had a positive influence on job burnout. Job satisfaction and continuance commitment had a negative influence on turnover intention, while job burnout had a positive influence on turnover intention.*

Keywords: *Perceived High Workload, Salary Satisfaction, Work-Life Balance, Career Security, Organizational Support, Occupational Stigma, Turnover Intention, Job Satisfaction, Continuance Commitment, And Job Burnout.*

Abstrak: Sebagai aset penting dalam organisasi, tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi adalah mempertahankan karyawan terbaiknya. *Turnover* karyawan yang terlalu tinggi dalam sebuah organisasi dapat memberikan kerugian yang cukup besar untuk organisasi.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived high workload, Salary Satisfaction, Work Life Balance, Career Security, Organizational Support* dan *Occupational Stigma* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perusahaan yang bergerak di Industri Kimia. Dengan *Job satisfaction, continuance commitment* dan *job burnout* Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif pada 81 karyawan perusahaan yang bergerak di industri kimia dengan menggunakan teknik analisa SEM-PLS pada aplikasi SmartPLS. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa 11 dari 13 hipotesis diterima dimana ditemukan *salary satisfaction*

ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap *continuance commitment*. Selain itu ditemukan juga bahwa *salary satisfaction*, *work life balance*, *career security* dan *organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* dan *job burnout* sendiri ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap *continuance commitment* dan *occupational stigma* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*, *Job satisfaction*, *continuance commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* sementara *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Beban kerja tinggi yang dirasakan, kepuasan gaji, keseimbangan kehidupan kerja, keamanan karier, dukungan organisasi, stigma pekerjaan, niat berpindah, kepuasan kerja, komitmen berkelanjutan, dan kelelahan kerja

PENDAHULUAN

Sebagai aset dalam organisasi, tantangan yang harus diperhatikan organisasi adalah mempertahankan karyawan terbaiknya. *Turnover* karyawan yang terlalu tinggi dalam sebuah organisasi dapat merugikan untuk organisasi. Kerugian tersebut dalam bentuk adanya biaya-biaya yang timbul akibat kebutuhan pergantian dan perekrutan karyawan baru. Perusahaan dengan *turnover* karyawan yang tinggi juga akan memiliki reputasi yang buruk karena perusahaan akan dianggap sebagai organisasi di mana karyawan tidak mau bekerja dan tidak mampu mempertahankan karyawan (Castro-González et al., 2021). Tingkat *turnover* yang tinggi juga memiliki dampak negatif lainnya seperti ritme pekerjaan yang terganggu karena karyawan baru memerlukan waktu untuk beradaptasi (Al-Suraihi et al., 2021).

Turnover intention karyawan merupakan fase yang terjadi sebelum karyawan benar-benar keluar dari organisasi (Lazzari et al., 2022). Dalam hal ini, *turnover intention* telah menjadi perhatian besar dari banyak pihak yang dianggap sebagai variabel penting dalam menjaga kestabilan dari organisasi. *Turnover intention* sendiri yang terlalu tinggi berdampak negatif bagi organisasi seperti misalkan, moral dari karyawan yang rendah dalam bekerja, produktivitas yang juga akan berkurang dan juga dapat menciptakan kondisi yang kurang baik di lingkungan perusahaan (Serhan et al., 2022). Penting bagi organisasi untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini dapat dilakukan sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan

karyawan terbaiknya dan juga pengelolaan tenaga kerja secara umum yang bertujuan untuk kesuksesan organisasi (Demirdag et al., 2020).

Menurut penelitian dari Zhou et al. (2024) faktor faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diataranya adalah *job satisfaction*, *continuance commitment* dan juga *job burnout*. Namun terdapat pula faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi variabel tersebut, seperti misalkan terdapat temuan dari bagaimana *occupational stigma* memiliki pengaruh terhadap *job burnout* (Xing et al., 2023). Selain itu juga ditemukan bahwa *perceived high workload* dan juga *salary satisfaction* memiliki dampak terhadap *continuance commitment* dan *job satisfaction*. Serta adanya temuan dari bagaimana *work life balance*, *career security* dan juga *organizational support* sebagai faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*.

Adanya kompetisi yang semakin sengit antara perusahaan dan juga perubahan yang semakin cepat, setiap perusahaan memerlukan SDM dengan kemampuan yang tinggi agar unggul dalam kompetisi saat ini. Namun, mempertahankan karyawan saat ini bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktoryang mempengaruhi *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kuantitatif dengan survei. Penelitian dengan jenis kuantitatif merupakan penelitian dengan sifat objektif karena melalui proses analisis data yang dapat terukur melalui tahapan yang jelas dan rinci, serta menghasilkan data yang objektif karena kesimpulan dihasilkan melalui perhitungan statistic . Pendekatan ini digunakan untuk mengukur pengaruh *perceived high workload*, *Salary Satisfaction*, *work-life balance*, *career security* dan *organizational support* dan *occupational stigma* terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi *job satisfaction*, *job burnout continuous commitment* dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel laten (konstruk) yang akan diukur yaitu variabel terikat (dependent variable), mediasi, bebas (independent variable). Variabel eksogen penelitian ini terdiri atas variabel *perceived high workload*, *Salary Satisfaction*, *work-life balance*, *career security* dan *organizational support* dan *occupational stigma* . Variabel endogen

penelitian ini terdiri atas variabel *turnover intention*. Sedangkan variabel mediasi penelitian ini adalah variabel *job satisfaction*, *job burnout* *continuous commitment*

Populasi adalah seluruh individu dalam kelompok tertentu yang telah ditentukan sebagai sumber data untuk dianalisis perubahan dan variabilitasnya. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan dari perusahaan yang bergerak di bidang industry kimia yang merupakan populasi penelitian dilibatkan menjadi sampel dan oleh karena itu disebut menggunakan teknik sampling jenuh (Bougie & Sekaran, 2020). Metode sampling adalah penggunaan teknik tertentu untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2020). Dikarenakan seluruh populasi disertakan dalam penelitian, maka teknik yang sesuai digunakan adalah penggunaan sampling jenuh.

Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban yang didapatkan dari responden dengan cara membagikan sejumlah daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan skala Likert dimana menurut Sugiyono. (2020) Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring atau online tertutup yang disebarluaskan melalui Google Form.

Model penelitian ini dianalisis menggunakan teknik *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM), adapun beberapa pertimbangan yang menjadi alasan pemilihan PLS-SEM sebagai metode analisis dalam penelitian ini adalah metode PLS-SEM sesuai dengan orientasi penelitian, yakni untuk menguji model penelitian yang disusun apakah mempunyai kemampuan *explanation* dan *predictive* (Sarstedt et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur hal yang ingin diukur. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan kekuatan antara konstruk dengan laten variabel. Validitas konvergen diuji dengan memeriksa nilai dari loading setiap indikator terhadap konstruknya. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Perceived High Workload</i>	PHW1	0,863	0,858	0.960	Valid
	PHW2	0,959			Valid
	PHW3	0,939			Valid
	PHW4	0,942			Valid
<i>Salary Satisfaction</i>	SS1	0,866	0,835	0.962	Valid
	SS2	0,943			Valid
	SS3	0,914			Valid
	SS4	0,905			Valid
	SS5	0,940			Valid
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0,855	0,860	0.968	Valid
	WLB2	0,977			Valid
	WLB3	0,965			Valid
	WLB4	0,951			Valid
	WLB5	0,883			Valid
<i>Career Security</i>	CS1	0,867	0,754	0.924	Valid
	CS2	0,871			Valid
	CS3	0,797			Valid
	CS4	0,933			Valid
<i>Organizational Support</i>	OS1	0,848	0,674	0.911	Valid
	OS2	0,870			Valid
	OS3	0,879			Valid
	OS4	0,714			Valid
	OS5	0,782			Valid
<i>Occupational Stigma</i>	OST1	0,711	0,680	0.913	Valid
	OST2	0,684			Valid
	OST3	0,910			Valid
	OST4	0,908			Valid
	OST5	0,880			Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	SAT1	0,827	0,803	0.924	Valid
	SAT2	0,945			Valid
	SAT3	0,912			Valid
<i>Continuance Commitment</i>	CC1	0,829	0,731	0.931	Valid
	CC2	0,906			Valid
	CC3	0,909			Valid
	CC4	0,816			Valid
	CC5	0,809			Valid
<i>Job Burnout</i>	JB1	0,793	0,752	0.938	Valid
	JB2	0,903			Valid
	JB3	0,841			Valid
	JB4	0,872			Valid
	JB5	0,919			Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,901	0,812	0.945	Valid
	TI2	0,901			Valid
	TI3	0,917			Valid
	TI4	0,885			Valid

Sumber : Hasil Olahan PLS-SEM (2025)

Seluruh indikator pada variabel dalam penelitian ini telah memenuhi aspek validitas dikarenakan memiliki nilai outer loading lebih dari 0,5 dan nilai ave lebih dari 0,5 . Tabel 1 juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability lebih dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel atau konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Arah Prediksi	Path Coefficient	Ket
H1	<i>Perceived high workload -> Job Satisfaction</i>	-	0,079	<i>Tidak Didukung</i>
H2	<i>Salary Satisfaction -> Job Satisfaction</i>	+	0,329	<i>Didukung</i>
H3	<i>Salary Satisfaction -> Continuance ommitment</i>	+	0,328	<i>Didukung</i>
H4	<i>Work Life Balance -> Job Satisfaction</i>	+	0,409	<i>Didukung</i>
H5	<i>Career Security-> Job Satisfaction</i>	+	0,247	<i>Didukung</i>
H6	<i>Organizational Support-> Job Satisfaction</i>	+	0,030	<i>Didukung</i>
H7	<i>Job Satisfaction-> Continuance Commitment</i>	+	0,556	<i>Didukung</i>
H8	<i>Job Satisfaction-> Job Burnout</i>	-	0,051	<i>Tidak Didukung</i>
H9	<i>Occupational Stigma -> Job Burnout</i>	+	0,041	<i>Didukung</i>
H10	<i>Job Satisfaction-> Turnover Intention</i>	-	-0,077	<i>Didukung</i>
H11	<i>Job burnout-> Continuance Commitment</i>	-	-0,079	<i>Didukung</i>
H12	<i>Job Burnout -> turnonver intention</i>	+	0,672	<i>Didukung</i>
H13	<i>Cntinuance Commitment -> Turnover Intention</i>	-	-0,034	<i>Didukung</i>
CTRL1	<i>Usia-> Job Satisfaction</i>	+/-	0.076	<i>Didukung</i>
CTRL2	<i>Pendidikan-> Job Satisfaction</i>	+/-	0.048	<i>Didukung</i>
CTRL3	<i>Gender-> Job Satisfaction</i>	+/-	0.089	<i>Didukung</i>

Sumber : Hasil Olahan PLS-SEM (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived high workload* dengan dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,079 terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukan bahwa *perceived high workload* memiliki pengaruh

positif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini justru menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja yang semakin berat maka semakin tinggi pula *job satisfaction* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gottwald & Lejsková. (2023), Inegbedion et al. (2020) dan juga Gil et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *perceived high workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *salary satisfaction* dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,329 terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *salary satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *salary satisfaction* dari karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gazi et al. (2024). Lee et al. (2025), dan Loo et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *salary satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *salary satisfaction* dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,328 terhadap *continuous commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *salary satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *continuous commitment*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *salary satisfaction* dari karyawan maka semakin tinggi pula *continuous commitment* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashraf. (2020), Aman-Ullah et al. (2022), Luna-Arocas et al. (2020) dan yang menunjukkan bahwa *salary satisfaction* berpengaruh positif terhadap *continuous commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,409 terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* dari karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bocean et al. (2023),

Dilby & Farmanesh. (2023) dan Haar & Brougham. (2020) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career security* dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,247 terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *career security* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *career security* dari karyawan maka semakin tinggi pula *job satisfaction* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gazi et al. (2024) dan Stankeviciute. et al (2021) yang menunjukkan bahwa *career security* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational support* dikontrol variabel *usia*, *pnedidikan* dan *gender* memiliki pengaruh sebesar 0,030 terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational support* maka semakin tinggi pula *job satisfaction* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chu et al. (2024) , dan Mascarenhas et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *organizational support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh sebesar 0,556 terhadap *continuous commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *continuous commitment*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *continuous commitment* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bashir & Ganai. (2020), Jung et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *continuous commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh sebesar 0.051 terhadap *job burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *job burnout* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zhou et

al. (2024) dan Wang et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *job burnout*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *occupational stigma* memiliki pengaruh sebesar 0.041 terhadap *job burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *occupational stigma* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *occupational stigma* maka semakin tinggi pula *job burnout* dari karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Favre et al. (2023), Xing et al. (2023) dan Zamorano et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *occupational stigma* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh sebesar -0.077 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job satisfaction* maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lin et al. (2024), Xing et al. (2023) dan Zhao et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh sebesar -0.079 terhadap *continuous commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *continuous commitment*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job burnout* maka semakin rendah pula *continuous commitment*. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Babatope et al. (2023) dan Wang et al. (2020) dan yang menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *continuous commitment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh sebesar -0.672 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job burnout* maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ivanovic et al. (2020), Györi & Ádám (2024), Üngüren et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *continuous commitment* memiliki pengaruh sebesar -0.034 terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *continuous commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *continuous commitment* maka semakin rendah pula *turnover intention*. Hasil pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nketsiah & Nkansah (2024), Serhan et al (2022) dan Zhou et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *continuous commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Salary satisfaction, worklife balance, career security dan organizational support terbukti memiliki pengaruh positif terhadap job satisfaction. Selain itu juga Job satisfaction memiliki pengaruh terhadap continuous commitment dan juga turnover intention dan job burnout memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention

Saran

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian tersebut, berikut merupakan saran yang sekiranya dapat menjadi masukan serta pengembangan bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya dapat menganalisis responden dari perusahaan dari industri lainnya untuk dapat memperkuat generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi turnover intention yang belum dibahas pada penelitian ini. beberapa variabel yang direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya meliputi seperti misalkan variabel organizational justice, gaya kepemimpinan, work environment dan job stress.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10.

- Aman-Ullah, A., Ibrahim, H., Aziz, A., & Mehmood, W. (2022). Impact of workplace safety on employee retention using sequential mediation: evidence from the health-care sector. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 182–198. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2021-0043>
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*.
- Babatope, V., Okoye, J., Adekunle, I., & Fejoh, J. (2023). Work burnout and organisational commitment of medical professionals. *Future Business Journal*, 9, 44. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00219-y>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139–157.
- Bashir, B., & Ganai, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, ahead-of-p. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-life balance and employee satisfaction during COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 15(15), 11631.
- Castro-González, S., Bande, B., & Vila-Vázquez, G. (2021). How can companies decrease salesperson turnover intention? The corporate social responsibility intervention. *Sustainability*, 13(2), 750.
- Chu, X., Yu, J., Litifu, A., Zhao, W., Wei, X., Wang, P., & Wei, J. (2024). Organizational support and task performance: a multiple mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1258177. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258177>
- Dilby, H., & Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work–life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology*, 14, 994539. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.994539>

- Doden, W., Grosemans, I., De Cuyper, N., Tschopp, C., & Grote, G. (2024). Employability in the post-job security era: Testing competing effects of perceived job insecurity on perceived employability change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 11–23.
- Favre, S., Bajwa, N. M., Dominicé Dao, M., Audétat Voirol, M.-C., Nendaz, M., Junod Perron, N., Perneger, T., & Richard-Lepouriel, H. (2023). Association between burnout and stigma in physicians. *Plos One*, 18(4), e0283556.
- Fielbaum, A., & Tirachini, A. (2021). The sharing economy and the job market: the case of ride-hailing drivers in Chile. *Transportation*, 48(5), 2235–2261.
- Gazi, M. A., Islam, M. A., Amin, M., & Rahman, A. (2024). Analyzing the Impact of Employee Job Satisfaction on Their Job Behavior in the Industrial Setting: An Analysis from the Perspective of Job Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Gil, M., Ruiz Hernández, J., Ibáñez-López, F., Seva-Llor, A. M., Valcárcel, M., Mikla, M., & Montesinos, M. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 11701. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Gim, G. C. W., & Cheah, W.-S. (2020). Pay satisfaction and organizational trust: An importance performance map analysis. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(1), 1–16.
- Gottwald, D., & Lejsková, P. (2023). Job satisfaction and perceived workload in the context of personality typology among subway train drivers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1283122>
- Győri, Á., & Ádám, S. (2024). Profession-specific working conditions, burnout, engagement, and turnover intention: the case of Hungarian social workers. *Frontiers in Sociology*, 9, 1487367. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367>
- Haar, J., & Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of*

- Human Resource Management*, 33, 1–24.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6, e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maričić, M. (2020). The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31, 197–210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100>
- Jung, M., Jung, T., Jeon, M., & Al-Obiedat, A. M. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1385993>
- Lee, B., Lee, E., & Kim, J. (2025). Analysis of Factors Affecting Job Satisfaction for Sustainable Workforce Development: Insights from IT Industry Employee Reviews. *Sustainability*, 17(4), 1689.
- Lin, M.-H., Yen, Y.-H., Chuang, T.-F., Yang, P.-S., & Chuang, M.-D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Loo, S. H., Wider, W., Lajuma, S., Jiang, L., Kenikasahmanworakhun, P., Tanucan, J. C. M., & Ahmad Khadri, M. W. A. (2024). Key factors affecting employee job satisfaction in Malaysian manufacturing firms post COVID-19 pandemic: a Delphi study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2380809.
- Luna-Arocas, R., Danvila-Del Valle, I., & Lara, F. J. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 42(4), 863–881. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of

proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6, 1–12.

Mascarenhas, C., Galvão, A., & Marques, C. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12. <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>

Nketsiah, T. A., & Nkansah, E. A. (2024). Organisational trust, commitment and turnover intention in employees of domestic and foreign banks in Ghana. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2362397.

Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2021). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046–2069.

Russell, M. B., Attah, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining burnout and the relationships between job characteristics, engagement, and turnover intention among US educators. *Sage Open*, 10(4), 2158244020972361.

Sarstedt, M., Ringle, C., & Hair, J. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (pp. 1–47). https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2

Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*.

Stankeviciute, Z., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability*, 13, 1563. <https://doi.org/10.3390/su13031563>

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: the moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322.

- Wang, C., Xu, J., Zhang, T., & Li, Q. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Xing, B., Xie, D., Li, S., & Wang, Q. (2023). Why you leave and what can we do? The roles of job burnout and vocational skill in hotel internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 32, 100424.
- Zamorano, S., González-Sanguino, C., Fernández-Jiménez, E., & Muñoz, M. (2024). A Burnt-Out Health: Stigma towards Mental Health Problems as a Predictor of Burnout in a Sample of Community Social Healthcare Professionals. *Behavioral Sciences*, 14(9), 812.
- Zhao, Y., Lu, Z., Cheng, X., & Li, J. (2022). The Effect of Organizational Trust on Turnover Intention of Rural Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Teaching Efficacy and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 12403. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912403>
- Zhou, M., Yin, J., Tang, Y., Yi, H., Kong, N., & Campy, K. S. (2024). What drives the drivers away? An empirical study on the factors influencing the turnover intention of full-time online ride-hailing drivers in China. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 186, 104134.