

## PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

**Komang Sagita Putri<sup>1</sup>**  
**I Gusti Bagus Honor Satrya<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
E-mail: [kmsagitatputri@gmail.com](mailto:kmsagitatputri@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Graha Kaori Group. Stres kerja dipahami sebagai tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja berlebih, dan target waktu yang ketat. Landasan teori yang digunakan adalah *Job Demands-Resources Model*, yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya seperti *work life balance* dapat memicu stres kerja dan mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel sebanyak 36 karyawan yang ditentukan melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan *path analysis* untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengujian mediasi dilakukan melalui uji Sobel dan VAF, dengan bantuan *software SPSS* versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berperan sebagai mediasi parsial dalam hubungan keduanya. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan *work life balance* untuk menekan stres kerja dan mengurangi *turnover intention*.

**Kata kunci:** stres kerja; *turnover intention*; *work life balance*

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work life balance on turnover intention with job stress as a mediating variable among employees of Graha Kaori Group. Job stress is described as emotional pressure caused by high job demands, heavy workload, and tight deadlines. The study is based on the Job Demands Resources Model, which explains that an imbalance between job demands and resources such as work life balance can increase job stress and lead employees to consider leaving their jobs. The research used a quantitative associative causal method with a sample of 36 employees selected through a census approach. Data were collected using a Likert scale questionnaire and analyzed through path analysis to determine direct and indirect effects among variables. Mediation testing was carried out using the Sobel test and VAF. The results show that work life balance has a negative and significant effect on turnover intention and also negatively and significantly affects job stress. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention and serves as a partial mediating variable. These findings emphasize the importance of strengthening work life balance programs to reduce job stress and decrease turnover intention among employees.*

**Keywords:** job stress; *turnover intention*; *work life balance*

## PENDAHULUAN

Menurut Suryanti & Wibawa (2024), sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan arah dan kinerja organisasi. Kualitas SDM yang baik berpengaruh besar terhadap kemampuan dan perkembangan perusahaan (Wahyudi *et al.*, 2023). Namun, tingginya tuntutan tanpa diimbangi pemenuhan kebutuhan karyawan dapat menimbulkan tekanan dan mendorong mereka mempertimbangkan untuk keluar atau mengalami *turnover intention* (Rini & Prastiwi, 2022).

*Turnover intention* berdampak pada stabilitas operasional dan meningkatkan beban biaya serta waktu untuk mengganti posisi yang kosong (Shobirin *et al.*, 2023). Tingginya tingkat turnover menjadi salah satu masalah serius dalam perusahaan (Komariah *et al.*, 2021). Perpindahan kerja biasanya menjadi pilihan akhir ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang dirasakan (Ayuni & Supartha, 2024).

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berpindah ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu dan perlu mendapat perhatian karena berdampak pada kesehatan perusahaan (Wirawan, 2015). Salah satu faktor pemicunya adalah stres kerja, yaitu reaksi terhadap interaksi antara individu dan lingkungannya (Sunyoto, 2015). Fenomena ini memiliki konsekuensi signifikan bagi perusahaan dan individu (Oley *et al.*, 2023). Tingginya *turnover intention* dapat memicu berbagai masalah, seperti kerugian biaya rekrutmen, pelatihan, dan promosi (Oley *et al.*, 2023; Fitriantini *et al.*, 2019). Selain itu, turnover menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja, penurunan produktivitas, peningkatan biaya SDM, dan suasana kerja yang kurang kondusif (Ardana, 2017).

Menurut Wardono *et al.* (2024), salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah *work life balance*, yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Pantouw *et al.*, 2022). Ketidakseimbangan terjadi ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, sehingga kepuasan dalam kedua aspek tidak tercapai (Nur & Ainun, 2022). Perbedaan persepsi terhadap praktik *work life balance* dapat membuat sebagian karyawan merasakan manfaat fleksibilitas, sementara yang lain merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus-menerus.

Tingginya *turnover intention* juga dipicu oleh stres kerja (Fauzi *et al.*, 2022). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mengganggu kesejahteraan emosional, mental, dan fisik karyawan (Setyawati *et al.*, 2018). Ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja dapat menimbulkan stres yang memengaruhi kesehatan fisik, pikiran, dan emosi (Meilasari, 2018). Secara umum, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan karyawan dalam menghadapinya, sehingga memicu perasaan tertekan (Nazennin & Palupiningdyah, 2014).

Penelitian ini dilakukan di Kaori Group, perusahaan produsen dupa yang berlokasi di Jl. Raya Mas No. 60X, Ubud, Gianyar, Bali. Didirikan pada tahun 2009 oleh Ni Kadek Winie Kaori I.M., SE, perusahaan ini berawal di Banjar Kutuh Kelod dan kini produknya telah tersebar di seluruh Bali. Kaori Group memiliki 36 karyawan dan didirikan untuk memenuhi kebutuhan dupa umat Hindu di Bali agar tidak bergantung pada produk luar.

Pra-survei dilaksanakan pada 10 Februari 2025 untuk mengidentifikasi indikasi masalah terkait *turnover intention* pada karyawan Graha Kaori Group menggunakan kuesioner Google Form. Instrumen disebarluaskan kepada 10 responden yang terdiri dari masing-masing dua karyawan dari divisi dupa, air, pomigo, koperasi, dan sembako. Kuesioner memuat pernyataan mengenai *turnover intention*, dan hasilnya disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Pra-Survei Pada Karyawan Graha Kaori Group**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya pernah berpikir keluar dari pekerjaan	7	3
2.	Saya pernah mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain	8	2
3.	Saya berencana untuk keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat	5	5

Sumber: Data diolah, 2025

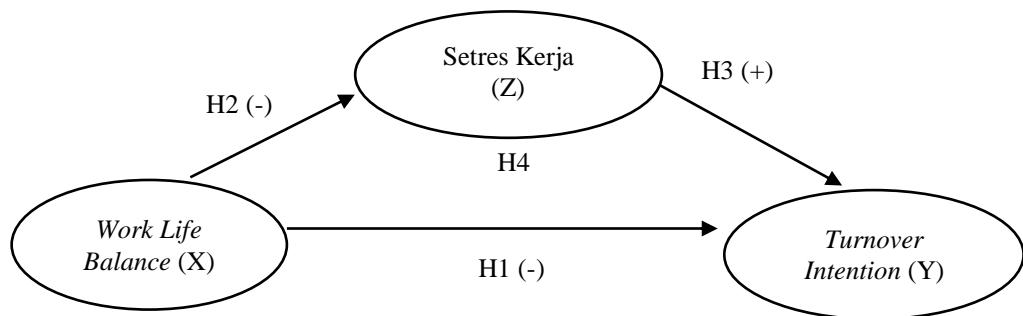
Hasil pra-survei pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pernah berpikir untuk keluar, mencari informasi pekerjaan lain, dan merasa kurang puas dengan pekerjaan saat ini, sehingga mengindikasikan adanya keinginan meninggalkan perusahaan. Pada pertanyaan mengenai rencana keluar dalam waktu dekat, lima karyawan menjawab “ya” dan lima “tidak”, namun tetap menunjukkan potensi *turnover* yang signifikan. Temuan pra-survei juga menunjukkan permasalahan terkait stres kerja, seperti keterbatasan waktu penyelesaian tugas akibat deadline singkat, penumpukan pekerjaan, dan beban tanggung jawab yang tinggi, sehingga menurunkan kinerja dan memicu tekanan kerja. Hasil ini mengindikasikan adanya fenomena *turnover intention* dan masalah stres kerja pada karyawan Graha Kaori Group.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap tiga karyawan, masih ditemukan masalah dalam lingkungan kerja terkait stres kerja. Beberapa karyawan mengalami keterbatasan waktu karena deadline yang terlalu singkat, penumpukan tugas, serta beban tanggung jawab yang besar. Kondisi ini menimbulkan tekanan kerja, menurunkan kinerja, dan menunjukkan bahwa permasalahan stres kerja masih terjadi.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *Job Demands-Resources Model*, yang menyatakan bahwa pekerjaan terdiri dari dua komponen utama: job demands dan job resources. Job demands mencakup tekanan waktu, beban kerja berlebih, dan tanggung jawab tinggi yang dapat memicu stres dan kelelahan. Sementara itu, job resources mencakup dukungan sosial, fleksibilitas kerja, dan *work life balance* yang mampu mengurangi dampak tuntutan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sari & Wibawa, 2020). Pratiwi & Riana (2021) menyatakan bahwa tingginya job demands tanpa dukungan job resources meningkatkan stres kerja, sedangkan sumber daya yang memadai dapat melindungi karyawan dari tekanan. Sejalan dengan itu, Dewi & Suwandana (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* sebagai job resource mampu menurunkan stres melalui pengaturan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Teori *Job Demands-Resources* juga menjelaskan hubungan antara stres kerja dan *work life balance*. Rahmawati & Nurcahya (2023) menyatakan bahwa ketika job demands melebihi kapasitas karyawan, stres meningkat dan memicu keinginan untuk keluar. I. M. Putra & Santoso (2021) menemukan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *turnover intention*. Ketidakseimbangan antara job demands dan job resources termasuk *work life balance* akan meningkatkan stres kerja dan pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* menunjukkan research gap berupa inkonsistensi temuan. Beberapa penelitian seperti Zamzamy *et al.* (2021), Novitasari & Dessyarti (2022), Sihotang & Sitompul (2024), serta Maharani & Tamara (2024) menemukan hubungan negatif, sedangkan Ferzanita (2023) dan Exacta *et al.*, (2022) menunjukkan hubungan positif. Perbedaan hasil ini menegaskan perlunya penelitian lanjutan. Berdasarkan fenomena dan gap tersebut, penelitian ini mengangkat topik mengenai peran mediasi stres kerja pada pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Graha Kaori Group.



Sumber: Data diolah, 2025

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Penelitian Zamzamy *et al.* (2021), Novitasari & Dessyarti (2022), Sihotang & Sitompul (2024), Afifaturochmah & Swasti (2024), serta Maharani & Tamara (2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar.

**H1:** *Work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Penelitian Febriana *et al.* (2022), Pradnyani & Rahyuda (2022), Cahyathi & Riana (2023), Attar *et al.* (2020), dan Irwanto *et al.* (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Urba & Soetjiningsih (2022) menegaskan bahwa semakin baik *work life balance* karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja sehingga organisasi perlu mengelolanya dengan baik.

**H2:** *Work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja

Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Hidayati, 2024). Penelitian Oktafiani & Pantawis (2024), Resakomala *et al.* (2024), dan Dunggio *et al.* (2024) menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan stres akan meningkatkan keinginan keluar. Sangadji (2020) juga menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat stres tinggi cenderung memilih meninggalkan pekerjaannya.

H<sub>3</sub>: *Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.*

Urba & Soetjiningsih (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, karena ketidakmampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi memicu tekanan yang mendorong keinginan keluar. Ferzanita (2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Penelitian Pantouw *et al.* (2022) dan Kerdpitak & Jermsittiparsert (2020) memperkuat bahwa stres kerja dan *work life balance* memengaruhi *turnover intention*. Yunita (2018) menambahkan bahwa *work life balance* yang baik meningkatkan komitmen organisasi, sehingga karyawan lebih fokus dan setia pada perusahaan.

H<sub>4</sub>: Stres kerja memiliki peran memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausalitas untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di Graha Kaori Group, Jl. Raya Mas No. 60X, Ubud, Gianyar, dipilih karena adanya fenomena tingginya kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja yang berkaitan dengan ketidakseimbangan peran kerja dan tekanan pekerjaan. Populasi penelitian berjumlah 36 karyawan dari seluruh divisi dan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1–5 serta wawancara, sementara data sekunder meliputi struktur organisasi dan dokumen perusahaan. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Pearson Correlation* dan *Cronbach Alpha*. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis jalur (*path analysis*) untuk menilai pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dengan perhitungan uji Sobel dan VAF.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik demografis responden dalam penelitian ini mencakup lama bekerja, usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir, yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan Graha Kaori Group serta membantu memahami perbedaan persepsi antarresponden dalam menilai *work life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*. Informasi demografis ini berperan penting sebagai dasar analisis untuk melihat kecenderungan respon berdasarkan kategori tertentu, seperti pengalaman kerja atau tingkat pendidikan. Rincian data karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Klasifikasi	Total (orang)	Percentase (%)
1	Lama Bekerja	1-5 Tahun	17	47,2
		6-10 Tahun	14	38,9
		>10 Tahun	5	13,9
Total			36	100
2	Usia	20-30 Tahun	9	25,0
		31-40 Tahun	19	52,8
		41-50 Tahun	8	22,2
Total			36	100
3	Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	61,1
		Perempuan	14	38,9
		Total	36	100
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	24	66,7
		Diploma	3	8,3
		S1	9	25,0
Total			36	100

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik demografis responden penelitian ini terdiri dari 36 karyawan Graha Kaori Group. Berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi sebanyak 17 orang atau 47,2 persen, disusul 14 orang atau 38,9 persen dengan masa kerja 6–10 tahun, serta 5 orang atau 13,9 persen dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari segi usia, kelompok 31–40 tahun paling banyak yaitu 19 orang atau 52,8 persen, usia 20–30 tahun berjumlah 9 orang atau 25 persen, dan usia 41–50 tahun sebanyak 8 orang atau 22,2 persen. Berdasarkan jenis kelamin, 22 responden atau 61,1 persen merupakan laki-laki dan 14 responden atau 38,9 persen perempuan. Pendidikan terakhir mayoritas adalah SMA/SMK sebanyak 24 orang atau 66,7 persen, diikuti S1 sebanyak 9 orang atau 25 persen, dan Diploma 3 orang atau 8,3 persen. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan usia produktif, laki-laki, dengan pengalaman kerja relatif baru hingga menengah dan mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,825	Valid
		Y <sub>1,2</sub>	0,921	Valid
		Y <sub>1,3</sub>	0,934	Valid
2.	<i>Work life balance</i> (X)	X <sub>1,1</sub>	0,939	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,962	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,888	Valid
3.	Stres kerja (Z)	Z <sub>1,1</sub>	0,814	Valid
		Z <sub>1,2</sub>	0,795	Valid
		Z <sub>1,3</sub>	0,878	Valid
		Z <sub>1,4</sub>	0,707	Valid
		Z <sub>1,5</sub>	0,710	Valid
		Z <sub>1,6</sub>	0,764	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention*, *work life balance*, dan stres kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,30. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara konsisten dan relevan dengan variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian, karena dapat memberikan data yang akurat dan dapat dipercaya.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Turnover Intention (Y)	0,864	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X)	0,916	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional (Z)	0,865	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention*, *work life balance*, dan stres kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa seluruh instrumen tersebut reliabel dan mampu menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan dalam pengukuran berulang. Reliabilitas yang terpenuhi ini memastikan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak terpengaruh oleh faktor kebetulan atau ketidakkonsistenan dalam pengisian kuesioner. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat dipercaya untuk merefleksikan kondisi sebenarnya dari masing-masing variabel dalam penelitian.

Variabel *turnover intention* berada pada kriteria "Tinggi" dengan rata-rata skor 3,52. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kecenderungan membandingkan pekerjaan saat ini dengan perusahaan lain (3,58), menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang mereka jalani. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai pencarian informasi pekerjaan lain (3,44), yang menggambarkan bahwa sebagian karyawan mulai mempertimbangkan peluang di tempat lain. Temuan ini menegaskan bahwa keinginan untuk keluar cukup kuat, dipengaruhi oleh persepsi terhadap beban kerja, ketidakjelasan jenjang karier, serta ketidakpuasan terkait penghargaan atas usaha kerja seperti lembur yang tidak dibayar.

Variabel *work life balance* berada pada kriteria Cukup dengan rata-rata skor 2,81, yang menggambarkan bahwa karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya optimal. Pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada aspek kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (2,56), menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan sehingga kesulitan menjalankan aktivitas di luar pekerjaan. Sementara itu, skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kepuasan terhadap pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (3,11), mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan manfaat positif dari pengalaman kerja yang dimiliki. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *work life balance* karyawan berada pada tingkat sedang dan perlu ditingkatkan untuk mendorong kenyamanan serta produktivitas karyawan.

Variabel stres kerja berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata skor 3,44, menunjukkan bahwa karyawan Graha Kaori Group mengalami tekanan kerja yang signifikan. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (3,67), menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja terlalu berat sehingga kesulitan memenuhi target waktu. Skor tinggi juga terlihat pada pernyataan beban kerja yang melebihi kapasitas (3,64) dan tanggung jawab yang dianggap terlalu besar dibandingkan dukungan yang diterima (3,53), yang mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja karyawan berada pada tingkat yang perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan kenyamanan dan performa kerja.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Persamaan</b>	<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Sub-Struktural 1	0,200	Normal
Sub-Struktural 2	0,200	Normal

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 5, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Sub-Struktural 1 dan 2 masing-masing sebesar 0,200, lebih besar dari *alpha* 0,05. Dengan demikian, data dinyatakan terdistribusi normal dan model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>	
Sub-Struktural 2	Work life balance	0,556	1,799	Bebas Multikolinieritas
	Stres kerja	0,556	1,799	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai *tolerance* untuk *work life balance* dan stres kerja sebesar 0,556 ( $>0,10$ ) serta nilai *VIF* sebesar 1,799 ( $<10$ ). Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Model Persamaan</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>	
Sub-Struktural 1	Work life balance	0,066	Bebas Heteroskedastisitas
Sub-Struktural 2	Work life balance	0,059	Bebas Heteroskedastisitas
	Stres kerja	0,627	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi masing-masing model sebesar 0,066; 0,059; dan 0,627, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual, sehingga model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pengujian nilai koefisien determinasi dan variabel error dilakukan untuk melihat tersebut pada Sub-Struktural 1 dan Sub-Struktural 2 sebagai dasar penyusunan model diagram jalur akhir.

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \\
 &= 1 - (0,746)^2 (0,568)^2 \\
 &= 1 - (0,556) (0,323) \\
 &= 1 - 0,180 = 0,820
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai error untuk Sub-Struktural 1 sebesar 0,746 dan untuk Sub-Struktural 2 sebesar 0,568. Berdasarkan nilai tersebut, koefisien determinasi total diperoleh sebesar 0,820, yang berarti 82 persen variasi *turnover intention* dijelaskan oleh *work life balance* secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, 18 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Tabel 8.**  
**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Std. Eror	Sig.	Hasil
X→Y	-0,305	-0,392	-0,697	0,098	0,028	Signifikan
X→Z	-0,666		-0,666	0,157	0,000	Signifikan
Z→Y	0,588		0,588	0,080	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8 menyajikan ringkasan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai error pada setiap persamaan Sub-Struktural hasil analisis jalur. *Work life balance* memiliki pengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,305 dengan signifikansi 0,028, serta pengaruh langsung negatif terhadap stres kerja sebesar -0,666 dengan signifikansi 0,000. Stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,588 dengan signifikansi 0,000. Ketika dimediasi oleh stres kerja, *work life balance* mempengaruhi *turnover intention* secara langsung -0,305, tidak langsung -0,392, sehingga total pengaruhnya menjadi -0,697.

$$Z = \frac{0,666 \cdot 0,588}{\sqrt{(0,588^2 0,157^2) + (0,666^2 0,080^2) + (0,157^2 0,080^2)}}$$

$$Z = 3,649$$

Hasil Uji Sobel menunjukkan Z hitung sebesar 3,649 (>1,96), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan perhitungan VAF sebesar 56,22 persen, termasuk kategori pemediasi parsial (20 persen-80 persen), sehingga stres kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* secara parsial, dan hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Graha Kaori Group, artinya semakin baik *work life balance*, semakin rendah *turnover intention*, dan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang kesulitan menyeimbangkan

pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mencari pekerjaan lain, sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* yang menyatakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya meningkatkan risiko kelelahan dan *turnover intention*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Zamzamy *et al.* (2021), Novitasari & Dessyarti (2022), Sihotang & Sitompul (2024), Afifaturochmah & Swasti (2024), serta Maharani & Tamara (2024) yang menunjukkan hubungan negatif signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Keseragaman hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan *work life balance* yang baik tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi strategi penting untuk menurunkan *turnover intention*, mempertahankan tenaga kerja berkualitas, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Graha Kaori Group, artinya semakin baik *work life balance*, semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya. Karyawan yang kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami kelelahan karena tuntutan kerja melebihi kapasitas mereka, sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* yang menyatakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya meningkatkan risiko stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Febriana *et al.* (2022), Cahyathi & Riana (2023), Attar *et al.* (2020), Irwanto *et al.* (2021), serta Urba & Soetjiningsih (2022), yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara efektif, tingkat stres yang mereka alami cenderung menurun. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan risiko kelelahan fisik dan emosional, yang berdampak pada produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Konsistensi temuan ini dengan penelitian terdahulu memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya manajemen *work life balance* sebagai strategi untuk mengurangi stres kerja di lingkungan kerja modern, sekaligus mendukung terciptanya tenaga kerja yang lebih sehat, puas, dan berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Graha Kaori Group, artinya semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan dan keterbatasan waktu cenderung merasa tertekan, sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* yang menyatakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya meningkatkan kelelahan dan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2024), Oktafiani & Pantawis (2024), Putra & Suwandana (2020), Resakomala *et al.* (2024), Dunggio *et al.* (2024), serta Sangadji (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka, risiko untuk merasa tertekan dan kelelahan meningkat, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih besar. Konsistensi temuan ini

memperkuat bukti empiris bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang mendorong *turnover intention*, dan menunjukkan perlunya intervensi manajemen untuk mengurangi tekanan kerja, meningkatkan dukungan sumber daya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja tidak hanya bermanfaat untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan meningkatkan stabilitas serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Graha Kaori Group. Semakin rendah *work life balance*, semakin tinggi stres kerja, yang pada gilirannya meningkatkan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources*, yang menyatakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya meningkatkan stres dan keinginan keluar karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Urba & Soetjiningsih (2022), Ferzanita (2023), Pantouw *et al.* (2022), dan Kerdpitak & Jermsittiparsert (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, stres kerja meningkat, yang pada akhirnya mendorong keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Peran mediasi ini menekankan pentingnya stres kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana rendahnya *work life balance* dapat memengaruhi *turnover intention* secara tidak langsung. Konsistensi dengan penelitian terdahulu memperkuat bukti empiris bahwa perusahaan perlu fokus tidak hanya pada upaya peningkatan *work life balance*, tetapi juga pada strategi pengelolaan stres kerja, seperti pengaturan beban kerja yang seimbang, dukungan sosial, dan kebijakan fleksibilitas, agar karyawan tetap merasa nyaman dan termotivasi untuk bertahan di organisasi. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja secara efektif menjadi kunci untuk menurunkan *turnover intention* sekaligus menjaga kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Implikasi teoritis penelitian ini memperluas wawasan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, menunjukkan secara empiris bahwa *work life balance* sebagai sumber daya penting dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan *work life balance* meningkatkan stres kerja, sejalan dengan *Job Demands-Resources* model Bakker & Demerouti (2022), yang menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya, karyawan lebih rentan mengalami stres, kelelahan, dan meningkatnya *turnover intention*.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan untuk secara aktif memperhatikan aspek *work life balance* dan pengelolaan stres kerja sebagai upaya strategis dalam mengurangi *turnover intention*. Dengan mengatur beban kerja secara proporsional dan memberikan fleksibilitas waktu, karyawan dapat lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga tekanan emosional dan fisik akibat pekerjaan dapat diminimalkan. Pengurangan stres kerja ini tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan implementasi program pendukung seperti konseling karyawan, pelatihan manajemen stres, atau kebijakan kerja fleksibel untuk mendukung keseimbangan hidup karyawan secara lebih menyeluruh. Dengan

langkah-langkah tersebut, motivasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk tetap bertahan di perusahaan, mengurangi risiko kehilangan sumber daya manusia yang kompeten, dan memperkuat produktivitas serta stabilitas organisasi secara keseluruhan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja di Graha Kaori Group, artinya semakin baik *work life balance*, semakin rendah stres kerja dan *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta berperan sebagai mediator parsial antara *work life balance* dan *turnover intention*, sehingga peningkatan *work life balance* menurunkan stres kerja dan pada gilirannya menurunkan *turnover intention*.

Bagi manajemen Graha Kaori Group, penelitian ini menyarankan untuk lebih memperhatikan *turnover intention*, *work life balance*, dan stres kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi beban kerja, menjelaskan jenjang karier, menerapkan sistem kompensasi lembur yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan fisik maupun mental. Manajemen juga perlu meninjau kembali jam kerja dan pembagian tugas agar karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan peluang pengembangan diri melalui pelatihan atau pengalaman kerja yang bermanfaat. Selain itu, penjelasan job description yang jelas, evaluasi berkala, redistribusi pekerjaan, dan sistem dukungan internal yang kuat dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan keterikatan karyawan.

## REFERENSI

Afifaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1429–1437. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17473>

Ardana, I. K. (2017). *Turnover intention* Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2017.v06.i01.p01>

Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201–223. <https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0081>

Ayuni, I. G. A. R., & Supartha, W. G. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* Karyawan Program Mitra. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3), 429–449. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i03.p04>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job Demands-Resources theory: Ten years later. *Journal of Managerial Psychology*, 37(2), 235–251. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran *Work Life Balance* Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank Bri Gatsu Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i09.p18>

Dewi, L. P., & Suwandana, I. G. (2022). *Work Life Balance* sebagai Job Resources dalam Menurunkan Stres Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 455–468. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1679>

Dunggio, M., Soraya, E., & Nurali, E. F. (2024). Dampak Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Pendekatan Moderated Regression Analysis. *Kinerja*, 6(01), 1–12. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.3287>

Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.

Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2). <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>

Ferzanita, S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Kompensasi* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT XYZ). <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/id/eprint/2541>

Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 368–377. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6732>

Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on *turnover intention*: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <http://dx.doi.org/10.5530/srp.2019.2.04>

Komariah, S., Sukmawati, A., & Kuswanto, S. (2021). Kepuasan kerja sebagai variabel mediator antara gaya kepemimpinan dan *turnover intention*: Studi kasus pada hotel di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(1), 34. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.34>

Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on *turnover intentions* with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369. [https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm\\_v22\\_n1\\_a2369](https://hdl.handle.net/10520/ejc-sajhrm_v22_n1_a2369)

Meilasari, T. (2018). *Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal Di Kota Semarang*. <http://repository.unimus.ac.id/id/eprint/1850>

Naznenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap *Turnover Intention* Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/ie.v6i1.4350>

Nur, A., & Ainun, A. (2022). Relationship between Work-life Balance, Burnout and *Turnover Intention* in Millennial Workers. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 280–292. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.3334>

Oktafiani, M., & Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Leasing PT. X Cabang Pemalang Pos Comal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 189–203. <https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.416>

Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L., Maria Oley, S., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). Study On Manado Quality Hotel Employees. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emb.v11i02>

Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958>

Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 806–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>

Pratiwi, A., & Riana, I. G. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Burnout Berdasarkan JD-R Model. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 88–97.

Putra, I. M., & Santoso, T. (2021). Peran Stres Kerja dalam Job Demands-Resources Model pada Industri di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(4), 301–310.

Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to *turnover intention*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(2), 30–37. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/>

Rahmawati, N., & Nurcahya, I. (2023). Penerapan JD-R Model dalam Menganalisis *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 12(2), 134–145.

Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>

Sangadji, E. M. (2020). The effect of job stress on *turnover intention* through job satisfaction of government commercial bank employees. *KnE Social Sciences*, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>

Sari, K. W., & Wibawa, A. (2020). Job Demands-Resources Model dan Implikasinya terhadap Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 112–123. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJEE>

Shobirin, A., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Workload Terhadap *Turnover Intention* Melalui Work-Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Empiris Pada Pt Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>

Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 271–284. [https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/view/4040/3045](https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/4040/3045)

Suryanti, N. K. M. U., & Wibawa, A. (2024). Peran Person Job Fit Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(9). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i09.p02>

Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan antara *work life balance* dan stres kerja pada karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694–700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>

Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>

Wahyudi, Y. P., Armanu, A., & Suryadi, N. (2023). The Motivation And Their Effect On Teacher Performance: The Mediation Role Of Work Experience. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2), 427–438. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.02.12>

Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan *work life balance* sebagai prediktor *turnover intention* di cv tirta fertindo pratama. *Owner*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>

Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: Peran work-life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 35–44. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/issue/view/60>

Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 205–220. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/download/1681/1127>