



Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT 3Di Garmentech Jakarta Barat)

Delima Pransiska^{1*}, Zulvia Khalid²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email : 2131510295@student.budiluhur.ac.id^{1*}, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id²

Alamat: Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *Labor-intensive garment industries are experiencing significant employment challenges in the post-pandemic era, which has direct implications for the achievement of organizational objectives. This study was conducted to examine the effects of work-life balance, workload, and job stress on turnover intention among employees of PT 3Di Garmentech in West Jakarta. The research employed a quantitative approach with a sample of 70 respondents, selected using a saturated sampling technique, meaning all members of the population were included as respondents. Data collection was carried out through structured questionnaires, and the analysis was conducted using multiple linear regression methods, complemented by interval value interpretation on a Likert scale. The data were processed with the help of Microsoft Excel and SPSS version 26 to ensure accuracy in statistical testing. Findings from the study revealed that workload and job stress significantly and positively influenced turnover intention, indicating that higher levels of these factors increased employees' desire to leave the company. Meanwhile, work-life balance showed no significant impact on turnover intention, suggesting that despite potential difficulties in balancing personal and professional roles, employees' decisions to resign were more strongly driven by excessive workload and heightened job stress. These results emphasize the importance for garment companies to manage workload effectively and reduce stress levels to maintain employee retention and organizational stability.*

Keywords: *Employment; Turnover Intention; Work Stress; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Industri garmen padat karya mengalami tantangan ketenagakerjaan yang signifikan di era pascapandemi, yang memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention di antara karyawan PT 3Di Garmentech di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden, dipilih menggunakan teknik sampling jenuh, yang berarti semua anggota populasi dimasukkan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur, dan analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, dilengkapi dengan interpretasi nilai interval pada skala Likert. Data diolah dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS versi 26 untuk memastikan akurasi dalam pengujian statistik. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara signifikan dan positif memengaruhi turnover intention, yang menunjukkan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari faktor-faktor ini meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap niat berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat potensi kesulitan dalam menyeimbangkan peran pribadi dan profesional, keputusan karyawan untuk mengundurkan diri lebih didorong oleh beban kerja yang berlebihan dan peningkatan stres kerja. Hasil ini menekankan pentingnya bagi perusahaan garmen untuk mengelola beban kerja secara efektif dan mengurangi tingkat stres guna mempertahankan retensi karyawan dan stabilitas organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Niat Berpindah Kerja; pekerjaan; Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Secara fundamental, setiap organisasi didirikan dengan orientasi utama untuk mewujudkan kinerja optimal, memperkuat daya saing, serta mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam merespons dinamika lingkungan bisnis yang senantiasa berubah (Taryono et al., 2025). Untuk dapat eksis di tengah perubahan yang sedang terjadi, organisasi tidak hanya membutuhkan modal finansial, teknologi modern, dan sistem kerja yang efisien, namun keberhasilan organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional (Falerian & Bahiroh, 2025). SDM adalah aset strategis yang perlu dikelola karena memiliki keunggulan intelektual, emosional, dan sosial yang unik (Armstrong, 2020). SDM dengan karakteristik tersebut menjadi elemen penting dalam menjaga stabilitas, produktivitas, dan keberlanjutan operasional organisasi dalam jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat berdampak positif pada perusahaan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan (Khalid dkk., 2020).

Tingginya dinamika ketenagakerjaan pascapandemi COVID-19, ditandai dengan meningkatnya beban kerja, stres kerja, dan buruknya *work-life balance* yang memicu kenaikan angka pengunduran diri berdasarkan data internal perusahaan di tahun 2023 (Sultan Ridho Anugrah et al., 2023). Fenomena ini mendorong perlunya strategi retensi karyawan yang lebih efektif, terutama khususnya pada non-manajerial di Bagian Produksi (Pridayanti, Widnyana, & Sukadana, 2022). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang mendorong munculnya *turnover intention*. Banyak faktor yang dapat mendorong *turnover intention*, salah satunya yaitu *work-life balance*, merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Jepri dan Ginting, 2025). Selain itu, beban kerja berlebihan merupakan salah satu faktor utama yang menurunkan komitmen organisasi dan loyalitas karyawan (Robbins dan Judge, 2020). Kemudian, stres kerja juga merupakan faktor pendorong memicu *turnover intention*, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja dan konflik interpersonal (Luthans, 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Jayamanne dan Kalnarachchige (2024) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh Eka Julianti dkk. (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Demikian pula, penelitian Maharani dan Santosa (2025) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian Revaldi Bogar dkk. (2021) justru menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Inkonsistensi juga terlihat pada variabel stres kerja, di mana Kerdpitak dan Jermsttiparsert (2020) menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara Yoppi Syahril dan Destaratama Puspita Sari (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka variabel independen yaitu *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja, sementara variabel dependen yang diteliti yaitu *turnover intention*. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei hingga Juni 2025 dan populasi yang diteliti merupakan karyawan non-manajerial di Bagian Produksi PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat yang bergerak dibidang garmen.

2. KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention merupakan konsep penting manajemen sumber daya manusia, yang merujuk pada niat atau kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. *Turnover intention* adalah prediktor yang sangat kuat terhadap perilaku keluar kerja karena mencerminkan proses psikologis di mana karyawan mulai mengevaluasi kepuasan kerja, kondisi kerja, dan alternatif pekerjaan lain sebelum membuat keputusan akhir untuk *resign* (Lazzari dkk., 2022).

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan peran individu di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, *work-life balance* merupakan perilaku di mana seseorang dapat secara efektif menjalankan peran kerja dan peran kehidupan personal secara bersamaan, tanpa terjadi konflik antar keduanya (Listiana dkk., 2020).

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja tanpa pengelolaan yang baik, dapat timbul

stres kerja, kelelahan fisik dan gangguan emosional yang berakibat pada menurunnya kuliatas kerja dan keterlibatan karyawan (Robbins dan Judge, 2020).

Stres Kerja

Stres kerja yaitu respons fisiologis dan psikologis negatif yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya (Riggio, 2020).

3. KERANGKA TEORITIS

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan kajian teori, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dengan menggunakan variabel independen yaitu *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja, sementara variabel dependen yang diteliti yaitu *turnover intention* pada karyawan non-manajerial di Bagian Produksi PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil penelitian Jayamanne dan Kalnarachchige (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penentu dari niat keluar.

H₁: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil penelitian Maharani dan Santosa (2025) menunjukkan bahwa implikasi beban kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berdasarkan hasil penelitian Kerdpitak & Jermsttiparsert (2020) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat berpindah pekerjaan.

H₃: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

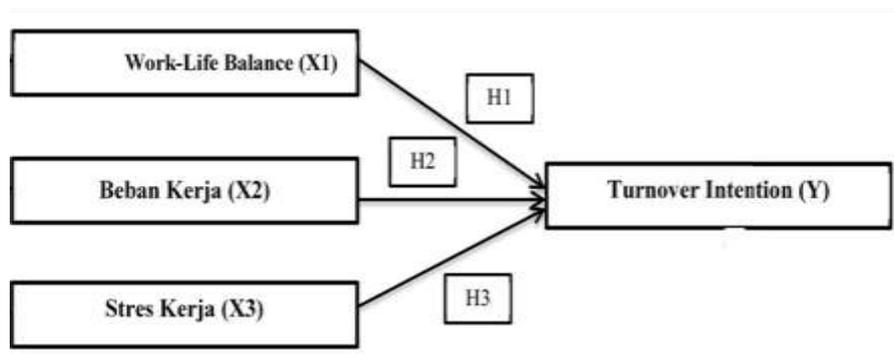
4. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan non-manajerial di Bagian Produksi PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau *total sampling* digunakan ketika jumlah populasi kecil atau seluruh populasi ingin diteliti secara menyeluruh.

Model Penelitian dan Alat Analisis

Model penelitian dibuat untuk mengetahui pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel independen (Susilawati et al., 2025; Farida et al., 2023):



Gambar 1. Model Penelitian.

Model penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sebagai berikut:

Rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

X_1 = *Work-life Balance*

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Stres Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

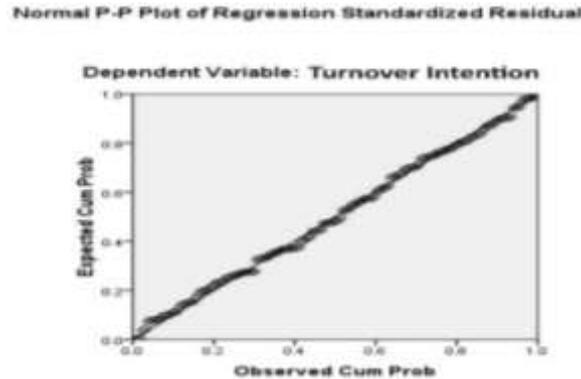
e = Standar eror

5. PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik melibatkan berbagai pengujian untuk memastikan validitas dan keandalan data, di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik:

Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS V.26

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot.

Pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar dan searah disekitar garis diagonal. Maka data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.69650433
Most Extreme Differences	Absolute	.037
	Positive	.037
	Negative	-.037
Test Statistic		.449
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Liliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0,988 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,988 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

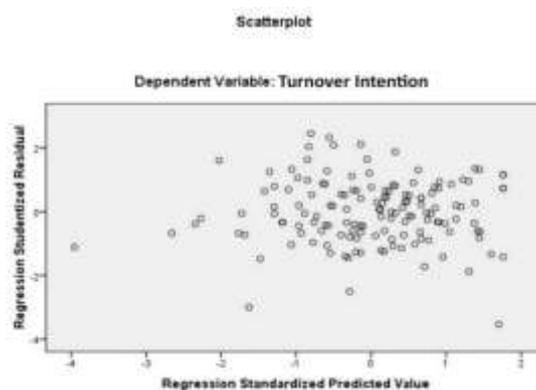
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a			
Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work-Life Balance</i>	.668	1.498
	Beban Kerja	.668	1.498
	Stres Kerja	.668	1.498

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel 2 dari masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS V.26

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Pada Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol (0) pada sumbu Y, titik-titik berkumpul hanya di atas atau di bawah angka nol (0), dan titik-titik yang menyebar tidak membentuk pola tertentu secara jelas. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja melalui *turnover intention*. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.071	5.263		6.853	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	.068	.088	.070	.769	.443
	Beban Kerja	.379	.085	.409	4.471	.000
	Stres Kerja	.379	.085	.409	4.471	.000

Sumber: Hasil olah data primer

Maka hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 36,071 artinya jika *work-life balance*, beban kerja, dan stres kerja nilainya adalah 0, maka *turnover intention* sebesar 36,071. (b) Koefisien regresi variabel *work-life balance* mempunyai nilai sebesar 0,68. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* sebesar 6,8%. (c) Koefisien regresi variabel beban kerja mempunyai nilai sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* sebesar 37,9%. (d) Koefisien regresi variabel stres kerja mempunyai nilai sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai, maka akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* sebesar 37,9%.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhaap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinan (R²).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.454 ^a	.206	.195	4.72946	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X1)

b. Dependen Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Output SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa nilai determinasi *Adjust R Square* menunjukkan 0,195 artinya sebesar 19,5% dari nilai *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 80,5% (100%-19,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3), terhadap *turnover intention* (Y). Uji Parsial dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} sehingga atau bisa disebut dengan uji T.

Tabel 5. Hasil Uji T.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.071	5.263		6.853	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	.068	.088	.070	.769	.443
	Beban Kerja	.379	.085	.409	4.471	.000
	Stres Kerja	.379	.085	.409	4.471	.000

Sumber: Hasil olah data primer

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji T, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} *work-life balance* (0,769) > t_{Tabel} (1,996), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan nilai sig. (0,443) < (0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (b) Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} beban kerja (4,471) > t_{Tabel} (1,996), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak dan nilai sig. (0,000) < (0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (c) Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} stres kerja (4,471) > t_{Tabel} (1,996), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak dan nilai sig. (0,000) < (0,05), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Eka Julianti dkk., (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Maharani dan Santosa (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian data, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Kerdipitak dan Jermisittiparsert (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) *Work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan non manajerial bagian produksi di PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat. (b) *Beban kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan non majerial bagian produksi di PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat. (c) *Stres kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan non majerial bagian produksi di PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat mengajukan beberapa manfaat implikasi bagi PT 3Di *Garmentech* Jakarta Barat sebagai berikut: (a) Dari ketiga variabel independen yaitu *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (X_3), beban kerja merupakan variabel yang memiliki nilai pengaruh paling tinggi. Maka beban kerja harus menjadi prioritas utama dan perlu penyesuaian oleh perusahaan. (b) Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terbesar kedua setelah beban kerja sehingga perusahaan perlu menurunkan stres kerja karyawan sebagai prioritas kedua. Perusahaan perlu mengembangkan sistem manajemen stres, seperti konseling, pelatihan pengendalian emosi, dan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan nyaman. (c) Meskipun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh besar signifikan terhadap *Turnover Intention*, perusahaan tetap perlu meningkatkan *work-life balance* para karyawan Bagian Produksi di PT 3Di *Garmentech*.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (7th ed.). Kogan Page.
- Eka, J., Sri, W., Djoko, S., & Djoko, S. (2024). Pengaruh job insecurity dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan ritel modern generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 167–174. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1002>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. E-Journal UMC. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- International Labour Organization. (2023). *Managing workload and work-related stress in manufacturing sectors*. ILO.
- Jayamanne, M., & Kalnarachchige, I. (2024). Effect of work-life balance and job stress on turnover intention with the mediating effect of job satisfaction: A study of commissioned officers in Sri Lanka military forces. *Journal of Human Resource Management Perspectives*. <https://doi.org/10.4038/jhrmp.v9i1.4>
- Jepri, L., & Ginting, S. (2025). The influence of work-life balance and work environment on turnover intention mediated by job stress in Gen Z employees in Pontianak City. *Journal* (Vol. 19). [Detail penerbit/jurnal perlu dilengkapi].
- Kerdpitak, C., & Jernsittiparsert, 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, 586–594.
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). How leadership and the effect of organizational culture, organizational commitment, and job stress on turnover intention: Empirical evidence from agribusiness sector in Indonesia. *Jurnal [Lengkapi nama]*, 2(1). <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>

- Lazzari, M., Saiz-Alvarez, J., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14, 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Listiana, L., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh job description, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Askrindo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1–10.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). IAP.
- Maharani, N., & Santosa, A. (2025). The influence of workload, work stress and work-life balance on turnover intention in Generation Z employees in Yogyakarta Special Region. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.4911>
- Novia, E. F., & Bahiroh, E. (2025). Human resource management strategy in an effort to increase company competitive advantage. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 3(1), 13–18. Formosa Publisher. <https://doi.org/10.55927/marcopolo.v3i1.12717>
- Pridayanti, N. K. Y., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2022). Pengaruh work-life balance, job satisfaction, dan workload terhadap turnover intention (Studi kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar). *EMAS. E-Journal UNMAS*.
- Ridho Anugrah, S., Giriati, G., Ramadhan, R., Iman Kalis, M. C., & Mayasari, E. (2023). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT. OTO Group Pontianak dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *MAJIM: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Jurnal Penerbit Daarul Huda.
- Riggio, R. E. (2020). Challenges of work stress and psychological well-being of workers in national development. *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 3(2), 10–24.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Susilawati, R., Indriani, I., Hardjowikarto, D., & Sunimah, S. (2025). The influence of work-life balance, workload, and work stress on turnover intention of Generation Z employees PT. Ruifeng Hande Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 8775–8786. E-Journal Universitas KH. Abdul Chalim.
- Taryono, R. A., Kartikasari, L., Kusumaningrum, A. P., & Sugiono, E. (2025). Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 6(1), 11–15. Jurnal Daarul Qur'an. <https://doi.org/10.51875/jibms.v6i1.507>