



JEM

Jurnal Equilibrium Manajemen
Online ISSN : 2460-2299

Desember 2025, Volume-11, Issue-2



DAFTAR ISI

Olimpia Esdi, Muhammad Zalviwan, Windi Pratiwi	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reputasi Bank Kalbar Di Kota Pontianak	54-64
Dhea Crista S A, Dina Octaviani, Arwenni	Perbandingan Strategi Pemasaran Skincare Antara Ms Glow Dan Wardah Di Kota Pontianak	65-72
Dewi Persik, Maulana Filani Rizal, Angga Hendharsa	Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak	73-83
Rai Kovin Basilin O, Hj Aisyah, Thea Geneveva J.J Falaach, Amirah	Pengaruh Worklife Balance Dan Beban Kerja terhadap Turnover intention Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism).....	84-91
	Perumusan Strategi Mitigasi Risiko UMKM Percetakan Skala Rumahan melalui Analisis IFE, EFE, dan SWOT	92-97

JURNAL PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:
Windi Pratiwi

Co-Editor-In-Chief:
Adi Mursalin

Editor: Angga
Hendharsa, Thea
Geneveva J.J.,
Ricola Dewi
Rawa, Dami

Reviewer:
Audrey Liwan (Universiti Malaysia Sarawak)
Titik Rosnani (Universitas Negeri Tanjungpura Pontianak)
Ninin Non Ayu Salmah (Universitas PGRI Palembang)
Razak Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)
Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)
Zalviwan (Universitas Panca Bhakti)
Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

Pelaksana Tata Usaha :
Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpon (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Sartono, Pembantu Dekan I : Adi Mursalin, Pembantu Dekan II : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan III : Angga Hendharsa

JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN: 2460-2299

DOI: <https://10.54035/jem.v11i2>

Pengaruh *Worklife Balance* Dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan *Mulia Oil Mill (Sism)*

Rai Kovin Basilin Olta¹, Hj Aisyah² dan Thea Geneveva J. Jesajas³

¹⁾ Universitas Panca Bhakti, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

²⁾ Universitas Panca Bhakti, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

³⁾ Universitas Panca Bhakti, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

raikovinbasilinolta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Workload on Turnover Intention among employees of Mulia Oil Mill (SISM). The research employs a quantitative descriptive approach with a total of 111 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale, while data analysis was conducted using multiple linear regression. The findings indicate that Work-Life Balance has a significant effect on Turnover Intention, whereas Workload does not have a significant effect. Simultaneously, Work-Life Balance and Workload influence Turnover Intention with a coefficient of determination (R^2) of 0.137, meaning that both variables can only explain 13.7% of the variation in Turnover Intention, while the remaining 86.3% is influenced by other factors beyond this study, such as salary satisfaction, leadership style, and work climate. These findings highlight the need to evaluate Work-Life Balance policies so that they not only provide comfort but also strengthen employees' emotional attachment. In addition, the company needs to implement more holistic workload management, improve communication, and conduct further research to explore other factors that may affect Turnover Intention.

Keywords: Work-Life Balance, Workload, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Mulia Oil Mill (SISM)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 111 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *Beban Kerja* tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,137, yang berarti

bahwa kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 13,7% variasi *Turnover Intention*, sementara 86,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan gaji, gaya kepemimpinan, dan iklim kerja. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi kebijakan *Work-Life Balance* agar tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen beban kerja yang lebih holistik, meningkatkan komunikasi, serta melakukan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Beban Kerja, *Turnover Intention*.

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung terhadap keberhasilan perusahaan (Kuswahyudi et al., 2022). Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Ajabar, 2020). Namun, tingginya beban kerja dapat memunculkan tekanan yang berdampak negatif pada karyawan (Egarini & Prastiwi, 2022). Salah satu permasalahan utama dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* menjadi isu strategis karena dapat mengganggu stabilitas operasional, meningkatkan biaya rekrutmen, dan menurunkan keberlanjutan tenaga kerja (Tampubolon & Sagala, 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam menekan turnover intention. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan loyalitas, kenyamanan, serta kepuasan kerja (Wardono et al., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres dan memperbesar keinginan untuk keluar (Marescuax et al., 2022). Hal ini tidak hanya relevan bagi karyawan yang sudah berkeluarga, tetapi juga bagi karyawan lajang yang membutuhkan waktu untuk pengembangan diri, sosialisasi, dan menjaga kesehatan mental (Sismawati & Lataruva, 2020). Selain itu, beban kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beban kerja berlebih dengan target tinggi, jam kerja panjang, serta sistem shift dan lembur intensif dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional, menurunkan kepuasan kerja, dan memicu niat keluar. Penelitian (Farida et al., 2023) juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi berdampak pada meningkatnya turnover intention.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, jelas bahwa *work-life balance* dan beban kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention. Fenomena ini juga terjadi pada Mulia Oil Mill, sebuah perusahaan pengolahan kelapa sawit di Ketapang, Kalimantan Barat, yang menghadapi tingkat *turnover intention* cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir (Arahman et al., 2021). Kondisi ini menjadikan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* menjadi relevan dan penting dilakukan.

Tahun	Data Karyawan			Selisih Karyawan	Jumlah
	L	P	Total Karyawan		
2022	70	52	122	-	
2023	75	42	117	5	
2024	78	33	111	6	

Sumber: *Mulia Oil Mill, (2022-2024)*.

Data Jumlah Karyawan Pabrik Mulia Oil Mill (SISM) Tahun 2022–2024, terjadi penurunan untuk mengidentifikasi jumlah karyawan secara konsisten dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan adanya fenomena *turnover* atau pergantian karyawan yang cukup signifikan. Dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 jumlah karyawan menurun dari 122 menjadi 117 orang dan terjadi penurunan sebanyak 5 orang. Kemudian, dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 jumlah karyawan kembali menurun dari 117 menjadi 111 orang dan terjadi penurunan sebanyak 6 orang. Dalam periode 2022–2024, total penurunan karyawan adalah 111 orang.

Penurunan jumlah karyawan secara berturut-turut selama tiga tahun tersebut menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Terlebih lagi, komposisi jenis kelamin, terdapat tren penurunan yang cukup mencolok pada karyawan perempuan, yaitu dari 52 orang pada tahun 2022 menjadi hanya 33 orang pada tahun 2024.

b. Identifikasi Masalah

Penelitian ini mengidentifikasi Tingginya tingkat *turnover intention* di Mulia Oil Mill (SISM) menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan menghadapi tantangan berupa *Work-Life Balance* yang kurang optimal akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi serta lokasi kerja yang jauh dari keluarga. Selain itu, beban kerja yang berat secara fisik maupun mental berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan. Kondisi ini memunculkan pertanyaan mengenai sejauh mana *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, serta apakah terdapat faktor lain seperti kepuasan, gaji, kepemimpinan, dan iklim kerja yang turut memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

c. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

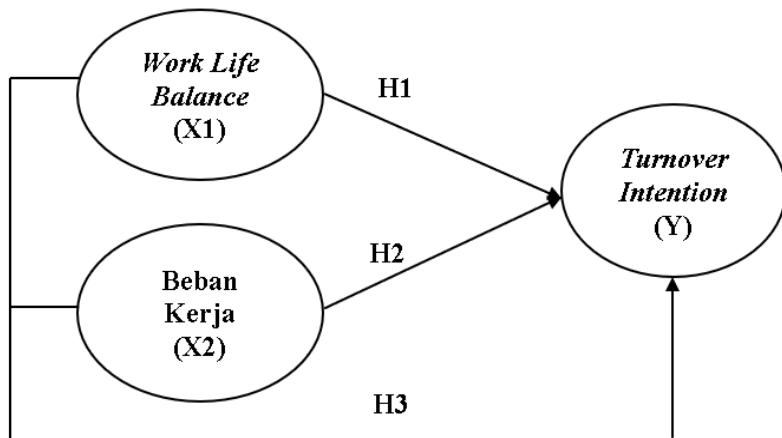
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Mulia Oil Mill (SISM), baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dengan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan terkait keseimbangan kerja-kehidupan dan pengelolaan beban kerja, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik sejenis.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention* secara terukur melalui data angka. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap Mulia Oil Mill (PT. Sepanjang Intisurya Mulia) yang berjumlah 111 orang, sekaligus menjadi sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner berbasis skala Likert, yang mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, uji asumsi klasik untuk menguji kelayakan model, serta analisis regresi linier

berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2024).

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Sumber : Data Olahan Tahun 2025

Hipotesis Penelitian

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

H2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3 : *Work-life balance* dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabelitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	status	Cronbach's Alpha	Status
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0,576	0,187	Valid	0,734	Reliabel
	X1.2	0,587	0,187	Valid		
	X1.3	0,606	0,187	Valid		
	X1.4	0,570	0,187	Valid		
	X1.5	0,641	0,187	Valid		
	X1.6	0,542	0,187	Valid		
	X1.7	0,623	0,187	Valid		
	X1.8	0,585	0,187	Valid		
	X1.9	0,586	0,187	Valid		
	X1.10	0,573	0,187	Valid		
	X1.11	0,499	0,187	Valid		
	X1.12	0,555	0,187	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,647	0,187	Valid	0,745	Reliabel
	X2.2	0,567	0,187	Valid		
	X2.3	0,500	0,187	Valid		
	X2.4	0,518	0,187	Valid		
	X2.5	0,518	0,187	Valid		
	X2.6	0,531	0,187	Valid		
	X2.7	0,751	0,187	Valid		
	X2.8	0,587	0,187	Valid		
	X2.9	0,679	0,187	Valid		
	X2.10	0,384	0,187	Valid		
	X2.11	0,428	0,187	Valid		

	X2.12	0,494	0,187	Valid		
<i>Turnover</i>	Y.1	0,426	0,187	Valid		
<i>Intention (Y)</i>	Y.2	0,614	0,187	Valid		
	Y.3	0,600	0,187	Valid		
	Y.4	0,581	0,187	Valid		
	Y.5	0,477	0,187	Valid		
	Y.6	0,558	0,187	Valid	0,739	Reliabel
	Y.7	0,515	0,187	Valid		
	Y.8	0,604	0,187	Valid		
	Y.9	0,632	0,187	Valid		
	Y.10	0,435	0,187	Valid		
	Y.11	0,497	0,187	Valid		
	Y.12	0,442	0,187	Valid		

Sumber : Data olahan SPSS,2025

Berdasarkan pada tabel 1. Hasil penelitian uji validitas menunjukan bahwa dari item-item pernyataan setiap variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan<0,05 dan nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel (0,187). Dan hasil uji reliabelitas menunjukan bahwa nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,16566473
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,090
	<i>Positive</i>	0,088
	<i>Negative</i>	-0,090
<i>Test Statistic</i>		0,090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c

Sumber : Data Olahan SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2. Didapatkan bahwa nilai signifikan (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.200,dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0.05). Sehingga data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

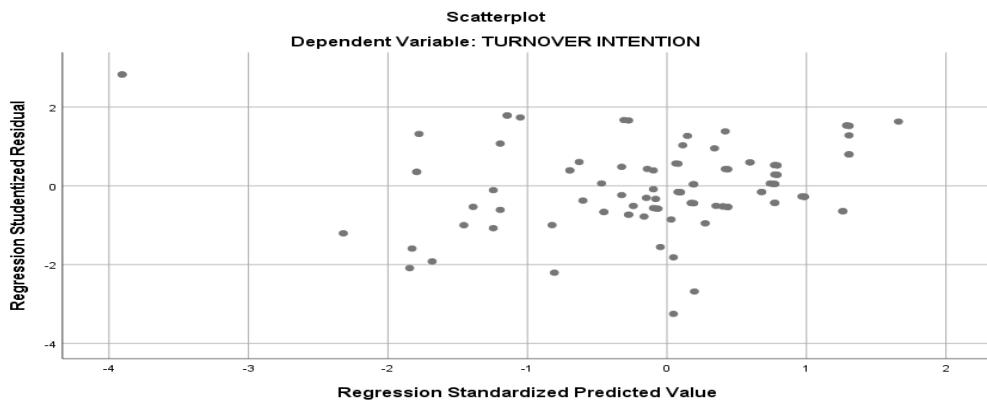
Model	Collinearity Statistics		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Brand Image (X1)	,323	3,096		
Brand Trust (X2)	,323	3,096		

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Dari tabel 3. Dapat di lihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikoleniaritas. Hal ini dibuktikan pada nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari nilai default yang ditentukan yaitu sebesar $0,323 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF nya

memperoleh hasil dibawah angka 10 yaitu sebesar 2,096. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas (independent).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokidatisitas

Sumber : Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 2. hasil uji heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokidatisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,148	3,072	0,396	8,838	0	0,323	3,096
	Work-Life Balance	0,322	0,128		2,518	0,013		
	Beban Kerja	-0,028	0,135	-0,032	-0,204	0,838	0,323	3,096

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,148 + 0,322 X_1 - 0,028 X_2 + e$$

Persamaan diatas memiliki arti sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 27,148 menandakan jika Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai nol, maka Turnover Intention berada pada angka 27,148. Koefisien regresi Work-Life Balance sebesar 0,322 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap kenaikan 1% Work-Life Balance akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,322. Sementara itu, koefisien regresi Beban Kerja sebesar -0,028 menunjukkan pengaruh negatif yang kecil, artinya setiap kenaikan 1% Beban Kerja justru menurunkan Turnover Intention sebesar -0,028, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji T (parsial) dan Uji F (Simultan)

Model		Uji T		Uji F	
		T	sig	F	sig
1	(Constant)	8,838	.000		
	Brand Image (X1)	2,518	.013	8,569	.000 ^b
	Brand Trust (X2)	-0,204	.838		

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *brand image* dan *brand trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen. Diketahui variabel *brand image* dan *brand trust* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian konsumen. maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370 ^a	,137	,121	4,20406
<i>a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work-Life Balance</i>				
<i>b. Dependent Variable: Turnover Intention</i>				

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 6. menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi R^2 sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan adalah sebesar 13,7%, sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Mulia Oil Mill (SISM), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin baik keseimbangan kerja–kehidupan yang dirasakan karyawan, justru semakin tinggi kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.
- 2) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja, atau terdapat faktor lain yang menekan dampaknya.
- 3) Secara simultan, *Work-Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dibuktikan dengan hasil uji F.
- 4) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 13,7% menunjukkan bahwa variasi *Turnover Intention* hanya sebagian kecil dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 86,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaji, kepemimpinan, dan iklim kerja.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

- 1) Perusahaan perlu melakukan evaluasi kebijakan *Work-Life Balance*, agar tidak hanya memberi kenyamanan, tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi melalui mentoring, pelatihan karier, dan penguatan budaya kerja.

- 2) Manajemen beban kerja perlu dilakukan secara holistik, dengan menerapkan rotasi kerja, memberi waktu istirahat yang cukup, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mencegah stres dan burnout.
- 3) Perusahaan perlu melakukan eksplorasi faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan gaji, gaya kepemimpinan, dan iklim kerja, agar dapat menyusun kebijakan retensi yang lebih efektif.
- 4) Komunikasi dan keterlibatan karyawan perlu ditingkatkan melalui survei kepuasan berkala, program pengembangan karier, dan pengakuan terhadap kinerja karyawan guna membangun lingkungan kerja yang supportif serta meningkatkan loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Arahman. E, S.P, I., I, S., & Adha, E. N. (2021). Analisa Pengendalian Kualitas Statistika Asam Lemak Bebas pada Produksi Minyak Kelapa Sawit di PT. Sepanjang Inti Surya Mulia. *Lipida: Jurnal Teknologi Pangan Dan Agroindustri Perkebunan*, 1(1), 9–17. <https://doi.org/10.58466/lipida.v1i1.1362>
- Egarini, N. N., & 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>
- 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. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Marescuax, S, D. W., & A, F. (2022). How do HR practices affect work-life balance across generations? Examining the mediating role of motivation and job engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103680. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103680>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16, 65–80.
- 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. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>