

Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bahari Makmur Sejati

The Effect of Work-Life Balance, Job Stress, and Workload on Turnover Intention among Employees of PT. Bahari Makmur Sejati

**Marya Yenny¹⁾, Nazifah Husainah¹⁾, Susan Kristinawati^{2*)},
Berlianingsih Kusumawati³⁾, Anggraeni Pratama Indrianto²⁾**

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma Indonesia, Indonesia

³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan Jakarta, Indonesia

*e-mail korespondensi: susankristinawati@undhi.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel :</i> Diterima: 07 Mei 2026 Disetujui: 19 Mei 2026 Dipublikasikan: Mei 2026	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i>, stres kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Bahari Makmur Sejati. Penelitian kuantitatif-asosiatif ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan pada 100 responden yang dipilih melalui teknik <i>purposive sampling</i>. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i>, stres kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stres kerja menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi <i>turnover intention</i>. Namun, nilai koefisien determinasi menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan <i>turnover intention</i> relatif masih rendah, sehingga terdapat faktor lain diluar model yang turut memengaruhi variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meminimalkan <i>turnover intention</i>. Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, <i>Turnover Intention</i>, <i>Work-Life Balance</i>.
<i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v17i2.14475 <i>Cara Mensitasi :</i> Yenny, M., Husainah, N., Kristinawati, S., Kusumawati, B., & Indrianto, A. P. (2026). Pengaruh <i>work-life balance</i>, stres kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Bahari Makmur Sejati. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 17(2), 552-564. DOI: 10.33059/jseb.v17i2.14475.	

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> Received: 07 May 2026 Accepted: 19 May 2026 Published: May 2026	<i>This study aims to analyze the influence of work-life balance, job stress, and workload on turnover intention among employees of PT. Bahari Makmur Sejati. This quantitative-associative study used a questionnaire distributed to 100 respondents selected through a purposive sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that work-life balance, job stress, and workload partially had a significant effect on turnover intention. Job stress was the most dominant variable in influencing turnover intention. However, the coefficient of determination value indicates that the model's ability to explain turnover intention is still relatively low, indicating that other factors outside the model also influence this variable. This study is expected to serve as a basis for companies in formulating strategies to minimize turnover intention.</i> Keywords: Workload, Job Stress, Turnover Intention, Work-Life Balance.
<i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v17i2.14475 <i>How to Cite :</i> Yenny, M., Husainah, N., Kristinawati, S., Kusumawati, B., & Indrianto, A. P. (2026). Pengaruh <i>work-life balance</i>, stres kerja, dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Bahari Makmur Sejati. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 17(2), 552-564. DOI: 10.33059/jseb.v17i2.14475.	

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan menjadi prediktor kuat terhadap perilaku turnover aktual (Tnay *et al.*, 2013). Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, menurunnya kinerja organisasi, serta terganggunya stabilitas operasional perusahaan (Sari, 2025). Identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karenanya menjadi hal yang krusial, terutama pada perusahaan yang bergerak pada sektor padat karya. Dalam konteks pengambilan keputusan, individu mempertimbangkan berbagai aspek sebelum menentukan suatu pilihan, termasuk perbandingan antara manfaat dan pengorbanan yang dikeluarkan (Indrianto, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Said & Adinna, 2025). Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung mengalami kelelahan emosional serta ketidakpuasan kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Kim & Lee, 2022). Sebaliknya, keseimbangan *work-life* yang baik terbukti mampu menurunkan *turnover intention* melalui peningkatan kesejahteraan dan komitmen karyawan atas organisasi (Hidayat *et al.*, 2025).

Selain *work-life balance*, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan secara psikologis maupun fisik (Futri & Kustini, 2024). Tingkat stres kerja yang tinggi terbukti meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi karena dapat menurunkan kepuasan kerja dan keterikatan terhadap perusahaan (Ramdani & Hermina, 2026). Selain itu, stres kerja juga dapat memperkuat pengaruh negatif dari faktor-faktor lain terhadap turnover intention (Kurniawan & Susanto, 2023).

Faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah dan tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu (Lisna, 2024). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, *burnout*, serta penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention* (Zhang *et al.*, 2023). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan beban kerja yang tidak wajar cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang (Aprillianti *et al.*, 2023).

Keterkaitan antara *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berhubungan dalam memengaruhi *turnover intention*. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan stres kerja, sementara beban kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap meningkatnya stres serta terganggunya keseimbangan hidup karyawan (Syahada *et al.*, 2025). Interaksi antar variabel tersebut secara bersama-sama membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya menentukan keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Said & Adinna, 2025).

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan, kajian yang menguji pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja secara simultan masih relatif terbatas, khususnya pada sektor manufaktur. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor jasa atau hanya mengkaji masing-masing variabel secara terpisah, seperti hubungan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, pengaruh stres kerja terhadap niat keluar karyawan, maupun dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention (Ramdani & Hermina, 2026;

Andriani, 2018; Bachtiar *et al.*, 2025; Ahmed & Malik, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian pada sektor manufaktur yang memiliki karakteristik tuntutan operasional tinggi, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.

PT. Bahari Makmur Sejati sebagai perusahaan yang beroperasi pada lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi berpotensi menghadapi permasalahan terkait retensi karyawan, distribusi beban kerja, serta tekanan kerja. Kondisi kerja yang melibatkan target produksi, tekanan waktu, serta keterbatasan fleksibilitas dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bahari Makmur Sejati. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang bisa digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi organisasi untuk menekan *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

TELAAH LITERATUR

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam waktu dekat (Tnay *et al.*, 2013). *Turnover intention* sering digunakan sebagai indikator awal dari perilaku *turnover* aktual, sehingga menjadi perhatian penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Ramdani & Hermina, 2026). Kondisi kerja yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan juga cenderung meningkatkan *turnover intention*. Penelitian terdahulu menunjukkan kombinasi faktor psikologis dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (Said & Adinna, 2025). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor tersebut secara komprehensif guna mengurangi tingkat *turnover intention*.

Work-life balance, stres kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, sementara stres kerja yang meningkat dapat memperburuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Syahada *et al.*, 2025). Ketidakseimbangan itu pada akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi. Penelitian Ramdani & Hermina (2026) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan pendekatan yang komprehensif diperlukan dalam mengelola faktor-faktor tersebut guna menekan tingkat *turnover intention* dalam organisasi.

Work-life balance merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis (Said & Adinna, 2025). Keseimbangan ini mencakup pembagian waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Kim & Lee, 2022). Dalam konteks organisasi, *work-life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres, kelelahan emosional, serta penurunan kepuasan kerja (Hidayat *et al.*, 2025). Kondisi tersebut dapat mendorong

munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi sebagai bentuk respon terhadap tekanan yang dialami. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Kim & Lee, 2022; Said & Adinna, 2025). *Work-life balance* yang rendah terbukti meningkatkan *turnover intention*, sedangkan keseimbangan yang baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, *work-life balance* dipandang menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengelola tingkat *turnover intention*.

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

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya (Futri & Kustini, 2024). Stres kerja dapat muncul dari berbagai sumber, seperti tekanan pekerjaan, konflik peran, serta tuntutan kerja yang tinggi. Kondisi ini dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun psikologis karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap sikap kerja karyawan, termasuk menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Ramdani & Hermina, 2026). Ketika stres kerja tidak dapat dikelola dengan baik, karyawan cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberi kenyamanan dan keseimbangan dalam bekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi ((Kurniawan & Susanto, 2023; Ramdani & Hermina, 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan *turnover intention*.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas (Lisna, 2024). Beban kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan tekanan kerja yang berlebihan, yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, *burnout*, serta penurunan produktivitas (Zhang *et al.*, 2023). Kondisi tersebut dapat memicu ketidakpuasan kerja dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki beban kerja lebih wajar. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan beban kerja dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Aprillianti *et al.*, 2023; Zhang *et al.*, 2023). Karyawan yang merasakan beban kerja berlebih cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dipandang bisa menjadi faktor dalam menjaga retensi karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bahari Makmur Sejati. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2022). Responden adalah 100 karyawan PT. Bahari Makmur Sejati, dipilih menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Ghozali, 2021). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang

memiliki masa kerja minimal satu tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5 persen (Sugiyono, 2022).

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, yang menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan (Bougie & Sekaran, 2019). Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari *work-life balance* (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) sebagai variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. *Work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Said & Adinna, 2025; Greenhaus & Powell, 2003; Haar *et al.*, 2014); stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat tekanan pekerjaan (Futri & Kustini, 2024; Ganster & Rosen, 2013; Tarwaka, 2015); beban kerja diartikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Lisna, 2024; Tarwaka, 2015); sementara itu, *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Tnay *et al.*, 2013; Abet *et al.*, 2024).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen (Ghozali, 2021). Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi (Bougie & Sekaran, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik, seperti SPSS. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2022; Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat validitas diukur dengan membandingkan nilai *r*-hitung pada kolom *corrected item-total correlation* dengan nilai *r*-tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$), dimana *n* merupakan jumlah sampel yang digunakan (Arikunto, 2019). Kriteria yang digunakan adalah bila nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka pernyataan itu diartikan sebagai valid; tetapi bila nilai *r*-hitung lebih kecil dari *r*-tabel berarti pernyataan itu diartikan sebagai tidak valid. Untuk sampel sebanyak 100 responden, pada tingkat signifikansi alpha sebesar 5 persen atau 0,05 maka diperoleh nilai *r*-tabel sebesar 0,197.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dirangkum dalam Tabel 1 diperoleh seluruh indikator pada variabel-variabel yang dianalisis seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dibandingkan *r*-tabel sebesar 0,197. Nilai *r*-hitung pada variabel *work-life balance* berada pada rentang 0,704–0,933; variabel stres kerja sebesar 0,810–0,916; variabel beban kerja sebesar 0,876–0,944; serta, variabel *turnover intention* sebesar 0,769–0,868. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Hasil
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,717	0,197	Valid
	Keterlibatan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,765	0,197	Valid
	Kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,860	0,197	Valid
	Kemampuan membagi waktu kerja dan waktu keluarga	0,850	0,197	Valid
	Minimnya konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,704	0,197	Valid
	Fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja	0,822	0,197	Valid
	Kemampuan memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi	0,933	0,197	Valid
	Persepsi individu terhadap keseimbangan hidup secara keseluruhan	0,873	0,197	Valid
Stress Kerja	Beban kerja yang berlebihan	0,819	0,197	Valid
	Tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,810	0,197	Valid
	Konflik peran dalam pekerjaan	0,869	0,197	Valid
	Ketidakjelasan tugas atau peran (role ambiguity)	0,869	0,197	Valid
	Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja	0,878	0,197	Valid
	Kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan	0,851	0,197	Valid
	Perasaan cemas atau tertekan saat bekerja	0,916	0,197	Valid
	Kesulitan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,824	0,197	Valid
Beban Kerja	Target pekerjaan yang harus dicapai	0,910	0,197	Valid
	Kondisi pekerjaan yang menuntut (fisik maupun mental)	0,882	0,197	Valid
	Penggunaan waktu kerja (jam kerja dan lembur)	0,876	0,197	Valid
	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	0,894	0,197	Valid
	Tingkat kesulitan pekerjaan	0,920	0,197	Valid
	Tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas	0,944	0,197	Valid
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0,943	0,197	Valid

<i>Turnover Intention</i>	Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain	0,841	0,197	Valid
	Niat untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	0,815	0,197	Valid
	Frekuensi berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini	0,778	0,197	Valid
	Ketertarikan terhadap peluang kerja di luar organisasi	0,868	0,197	Valid
	Upaya aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain	0,787	0,197	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,928	$\geq 0,60$	Reliabel
Stress Kerja	0,946	$\geq 0,60$	Reliabel
Beban Kerja	0,965	$\geq 0,60$	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,912	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Reliabilitas merupakan suatu alat pengukuran yang dinyatakan valid, menunjuk pada kesamaan data namun pada waktu yang berbeda. Instrumen reliabel adalah instrumen yang dipakai beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka menghasilkan data yang sama pula (Ghozali, 2021). Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach *alpha* kurang dari 0,6 (Arikunto, 2019). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini yang terangkum pada Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach *alpha* lebih besar dari kriteria minimum sebesar 0,60. Variabel *work-life balance* memiliki nilai *Alpha* sebesar 0,928; variabel stres kerja sebesar 0,946; variabel beban kerja sebesar 0,965; dan, variabel *turnover intention* sebesar 0,912. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang tinggi sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Deteerminasi

Hasil analisis model regresi berganda terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dirangkum dalam Tabel 3. Penentuan arah pengaruh atas variabel independen dilakukan berdasarkan nilai koefisien regresi, dimana nilai koefisien positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah.

Tabel 3 memperlihatkan variabel *work-life balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,135 yang menyatakan variabel ini terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, atau bahwa perubahan pada *work-life balance* bisa membuat perubahan positif pada sikap *turnover intention* dalam diri karyawan. Variabel stres kerja diperoleh memiliki koefisien regresi sebesar 0,302 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif atas *turnover intention*, atau bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan menyebabkan perubahan positif pada sikap *turnover intention* dalam dirinya. Stres kerja ini juga diidentifikasi memiliki nilai koefisien beta terbesar (0,456), sehingga menjadi variabel paling dominan mempengaruhi *turnover intention* dalam diri karyawan. Variabel beban kerja juga diperoleh memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,197, sehingga dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coeff.	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,033	1,790		4,488	0,000
<i>Work-Life Balance</i>	0,135	0,055	0,191	2,480	0,015
Stress Kerja	0,302	0,051	0,456	5,937	0,000
Beban Kerja	0,197	0,042	0,341	4,694	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	<i>R</i>	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,168	0,028	-0,002	1,55890

Sumber: Data primer (diolah), 2026.

Selain itu, penelitian ini melakukan pembandingan nilai signifikansi (sig.) dengan tingkat *alpha* sebesar 0,05. Kriteria yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima atau terbukti secara statistik, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak atau tidak terbukti secara statistik (Ghozali, 2021). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui hipotesis yang diterima ataupun ditolak dalam penelitian ini.

Tabel 3 memperlihatkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi 0,015 atau kurang dari 0,05 yang menyatakan bahwa *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, atau bahwa hasil ini menunjukkan perubahan pada *work-life balance* dapat menyebabkan perubahan positif pada sikap *turnover intention* dalam diri karyawan. Variabel stres kerja diperoleh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang berarti menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan atas *turnover intention*, atau bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka menyebabkan perubahan positif pada sikap *turnover intention* dalam diri karyawan. Variabel beban kerja diperoleh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, sehingga dinyatakan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan.

Dengan demikian, hasil-hasil uji parsial yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama tidak terbukti kebenarannya, sebaliknya hipotesis kedua maupun hipotesis ketiga dapat dibuktikan kebenarannya. Secara keseluruhan, baik *work-life balance*, stres kerja ataupun beban kerja, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam diri karyawan.

Terakhir, berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,028; hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen, yaitu *work-life balance*, stres kerja dan beban kerja, dalam menjelaskan perubahan yang terjadi atas variabel dependen *turnover intention* adalah sebesar 2,8 persen. Sementara itu, sisanya sebesar 97,2 dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Nilai *adjusted R-square* sebesar -0,002 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat rendah dalam menjelaskan variasi *turnover intention* (Ghozali, 2021). Selain itu, nilai *R* sebesar 0,168 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan *turnover intention* berada pada kategori sangat lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang rendah, sehingga masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan sektor manufaktur. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, seluruh variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima secara statistik. Temuan ini memperlihatkan bahwa kondisi psikologis dan beban pekerjaan yang dialami karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan pada kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dapat memengaruhi tingkat *turnover intention*. Secara teoritis, *work-life balance* adalah kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga darinya secara proporsional. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat memunculkan tekanan emosional, kelelahan, dan penurunan kenyamanan kerja yang akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan riset Ramdani & Hermina (2026) yang menyatakan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan niat keluar karyawan karena individu merasa kesulitan memenuhi kebutuhan pribadi maupun sosial akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penelitian Bachtiar *et al.* (2025) juga menemukan karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap organisasi. Selain itu, penelitian Ahmed & Malik (2020) menyebutkan bahwa perusahaan yang gagal menciptakan keseimbangan kerja yang baik berpotensi menghadapi tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Allen *et al.*, 2013; Haar *et al.*, 2014; Deery & Jago, 2015; Lu *et al.*, 2022). Pada umumnya, semakin baik *work-life balance* maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Perbedaan hasil tersebut dipandang dipengaruhi oleh karakteristik sektor manufaktur yang memiliki tekanan operasional tinggi, sistem kerja berbasis target, jam kerja yang relatif panjang, serta kemungkinan adanya sistem lembur yang intensif. Dalam kondisi itu, meskipun perusahaan telah berupaya memberikan keseimbangan kerja, karyawan tetap dapat mengalami tekanan kerja yang tinggi sehingga kecenderungan untuk keluar dari perusahaan masih dapat tetap muncul. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada sektor manufaktur memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan sektor jasa atau perkantoran yang lebih fleksibel.

Temuan mengenai stres kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel ini juga menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi *turnover intention*, sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Andriani (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan atas meningkatnya niat keluar karyawan, terutama ketika individu mengalami tekanan pekerjaan yang berlebihan dalam jangka waktu panjang. Temuan riset Ganster & Rosen (2013) juga menjelaskan stres kerja dapat menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan, memicu kelelahan mental, dan mengurangi keterikatan pada organisasi. Sejalan dengan itu, Ahmed & Malik (2020) menemukan lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja serta meningkatkan keinginan karyawan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih nyaman.

Pada sektor manufaktur, stres kerja bisa muncul akibat tingginya target produksi, tekanan waktu penyelesaian pekerjaan, konflik peran, hingga kondisi kerja yang monoton dan berulang. Selain itu, sistem kerja yang menuntut ketelitian tinggi dan konsistensi performa dalam jangka panjang juga dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan (Robbins & Judge, 2019; Putra & Mujiati, 2019). Jika kondisi itu tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka karyawan dapat mengalami penurunan kepuasan kerja dan loyalitas organisasi yang akhirnya mendorong munculnya *turnover intention*. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia.

Selanjutnya, variabel beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil empiris milik Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan performa kerja karyawan. Hasil penelitian Bachtiar *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention*. Selain itu, hasil empiris Abet *et al.* (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi sering menyebabkan karyawan merasa tidak mampu mempertahankan performa kerja secara optimal sehingga muncul keinginan mencari pekerjaan lain yang lebih ringan.

Dalam konteks perusahaan manufaktur, tingginya beban kerja dapat dipengaruhi oleh target produksi yang besar, keterbatasan jumlah tenaga kerja, sistem kerja bergilir (shift), serta tingginya tuntutan efisiensi perusahaan (Tarwaka, 2015; Bakker & Demerouti, 2007; Hancock & Desmond, 2001; Astuti & Mayasari, 2021). Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus bekerja dalam intensitas tinggi dan waktu yang panjang. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan distribusi pekerjaan yang seimbang, maka kelelahan kerja dapat meningkat dan berdampak pada tingginya *turnover intention*. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan tenaga kerja dalam organisasi.

Meskipun seluruh variabel independen dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-square* relatif kecil. Hal ini menunjukkan kemampuan *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja dalam menjelaskan *turnover intention* masih sangat rendah. Dengan kata lain, terdapat faktor-faktor lain diluar model penelitian yang lebih dominan dalam memengaruhi *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, keamanan kerja, hingga hubungan interpersonal antar karyawan kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap munculnya *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya jelas yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019; Hom *et al.*, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian dan perbandingan dengan penelitian terdahulu, dinyatakan bahwa perusahaan manufaktur perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Strategi pertama yang dapat dilakukan adalah pengendalian stres kerja melalui evaluasi target kerja, pemberian dukungan psikologis, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Perusahaan juga dapat menyediakan program konseling atau pelatihan manajemen stres untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Strategi kedua adalah melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar lebih proporsional sesuai kemampuan dan kapasitas karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa target pekerjaan yang diberikan masih berada dalam batas kemampuan kerja yang wajar sehingga tidak menimbulkan efek kelelahan berlebihan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan tenaga kerja atau penyesuaian sistem kerja untuk mengurangi tekanan kerja yang terlalu tinggi.

Strategi ketiga adalah memperkuat implementasi program *work-life balance*. Dalam konteks sektor manufaktur, implementasi *work-life balance* memang tidak semudah pada sektor jasa atau perkantoran. Namun demikian, perusahaan tetap dapat menerapkan beberapa kebijakan seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pembatasan lembur yang berlebihan, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta peningkatan fasilitas kesejahteraan karyawan. Upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karenanya menjadi sangat penting karena kualitas kehidupan karyawan berdampak langsung atas loyalitas, motivasi, dan produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan manufaktur dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, stres kerja dan beban kerja, terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bahari Makmur Sejati. Secara parsial, ketiga variabel itu menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka bisa semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pengelolaan aspek psikologis dan beban kerja karyawan menjadi hal penting dalam menekan tingkat *turnover intention* dalam organisasi. Secara praktis, perusahaan disarankan lebih memperhatikan tingkat stres kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja lebih suportif, seperti memberikan dukungan atasan, memperjelas pembagian tugas, dan mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola beban kerja secara proporsional dengan menyesuaikan jumlah dan kompleksitas tugas atas kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan kerja. Perusahaan juga disarankan meningkatkan penerapan *work-life balance* melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja atau pemberian waktu istirahat yang memadai, sehingga karyawan bisa menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

REFERENSI

- Abet, Z., Anuar, M. A. M., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, 10(1), e23087. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>.
- Ahmed, A., & Malik, M. I. (2020). Job stress and turnover intention among employees: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 15(8), 45–53. <https://doi.org/10.12928/jombi.v2i1.915>.

- Andriani, I. G. (2018). Pengaruh stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perusahaan otomotif. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 20(2), 135-140. <https://doi.org/10.34208/jba.v20i2.419>.
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The effect of workload on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 85-94. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v18i1.20875>.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bachtiar, L. E., Raja, T. H. L., & Samosir, N. S. (2025). The influence of work environment and workload on turnover intention at WBeauty Aesthetic Center Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 5847–5858. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4244>.
- Futri, S., & Kustini, K. (2024). The effect of work life balance and work stress on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable on generation Z employees in Surabaya. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 3(05), 946-955. <https://doi.org/10.63922/ijebir.v3i05.1165>.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8).
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Hidayat, S., Darmanto, D., Mu'min, H., & Dja'wa, A. (2025). Work-life balance and employee performance: Reviewing global perspectives. *Ecotechnopreneur: Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 4(03), 245–262. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v4i03.1765>.
- Indrianto, A. P. (2021). Pengaruh citra merek, kualitas produk, dan harga terhadap keputusan pembelian air minum dalam kemasan merek Ades di Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 223–230. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i2.9614>.
- Kim, J., & Lee, H. (2022). Work-life balance and turnover intention: The role of job satisfaction and organizational commitment. *Sustainability*, 14(5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su14052789>.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2023). The effect of job stress, job satisfaction and emotional intelligence on turnover intention. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(2), 358–365. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i2.763>.
- Lisna, Y. P. (2024). Workload and its influence on employee performance. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 16(02), 1-7. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol16-iss02/1285>.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). The role of job satisfaction in mediating the effect of job stress and work motivation on turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045–4072. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>.
- Ramdani, R., & Hermina, N. (2026). Work-life balance, job stress, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction at PT Global Kriya Nusantara. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 7(2), 2186–2196. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v7i2.5849>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Said, M., & Adinna, L. N. (2025). Pengaruh work life balance terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Visionida*, 11(1), 78-86. <https://doi.org/10.30997/jvs>.

v11i1.19764.

- Sari, Y. M. (2025). The effect of job satisfaction on the turnover intention of PT Berkat Mandiri Expedisi. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 202–211. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.369>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Syahada, L. E., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 5(2), 264–276. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813>.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2016). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia Economics and Finance*, 97(1), 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>.
- Zhang, Y., Liu, X., & Wang, J. (2023). Workload, burnout, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185632>.