

Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Environment* sebagai Variabel Mediasi Generasi Milenial Di Kalimantan Barat

Sutri Murdiana Aspandi ^{1*}, Karsim ¹, Mazayatul Mufrihah ¹, Pramana Saputra ¹

¹ Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia

*Email: b1021201008@student.untan.ac.id

*Corresponding author

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history Received June 2, 2025 Revised June 15, 2024 Accepted June 20, 2025 Published June 25, 2025 Keywords Turnover Intention Work Environment Work-Life Balance Work Stress  License by CC-BY-SA Copyright © 2025, The Author(s).	This study seeks to examine the impact of work-life balance and occupational stress on turnover intention, with the work environment serving as a mediating variable. This study employs a quantitative methodology. The employed sample approach is purposive sampling. This research's population comprises 151 millennial respondents from West Kalimantan. The study employs Structural Equation Modelling (SEM) analysis utilising SMARTPLS 4 software. The research findings indicate that work-life balance adversely and significantly influences turnover intention. Occupational stress exerts a favourable and substantial influence on turnover intention. The equilibrium between work and personal life positively and significantly influences the work environment. Occupational stress adversely and substantially impacts the work environment. The work environment adversely and substantially influences turnover intention. The work-life balance adversely and significantly influences turnover intention via the work environment. Work-related stress exerts a favourable and substantial influence on turnover intention via the work environment. This research indicates that increased employee stress correlates with a heightened propensity to resign. A supportive and cheerful workplace can mitigate the adverse effects of work-related stress and enhance work-life balance, hence decreasing the propensity to resign.

How to cite: Aspandi, S. M., Karsim, K., Mufrihah, M., & Saputra, P. (2025). Pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Environment* Sebagai Variabel Mediasi Generasi Milenial Di Kalimantan Barat. *Primary Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 91-98. doi: <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i2.198>

PENDAHULUAN

Generasi milenial (lahir 1981–1996) merupakan kelompok usia terbesar kedua di Indonesia. Berdasarkan sensus penduduk 2020, jumlah tersebut mewakili 25,87% dari keseluruhan populasi. Mereka tumbuh seiring dengan era digital, akrab dengan teknologi, dan memiliki pemikiran kritis serta terbuka terhadap berbagai pandangan.

Berdasarkan Survei Pew Research Center (2023) menemukan bahwa kurang lebih 63% pekerja yang mengundurkan diri menyebutkan tidak adanya peluang untuk maju dan gaji yang rendah sebagai alasan utama. Selain itu, perasaan tidak dihormati di tempat kerja juga menjadi faktor penting yang mendorong keputusan pengunduran diri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa selain kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung serta peluang untuk berkembang juga sangat penting dalam kepuasan kerja. Sementara itu, survei DataIndonesia.id (2022) menunjukkan bahwa 74% individu dari generasi Y memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Di sisi lain, survei Bankrate (2023) mengungkapkan bahwa 61% dari generasi Y berencana mencari pekerjaan baru. Menurut Krismoko et al., (2024), Tingkat turnover karyawan dianggap tinggi jika melebihi 10%, dan normal jika berada di antara 5 dan 10%.

Salah satu alasan utama generasi milenial sering berpindah pekerjaan adalah keinginan mereka untuk terus berkembang dan mencari tantangan baru. Mereka cenderung merasa tidak puas jika pekerjaan tidak memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta jika kontribusi mereka tidak dihargai. Lingkungan kerja yang kaku dan kurang fleksibel juga menjadi faktor pendorong, karena milenial menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, faktor eksternal seperti tawaran pekerjaan

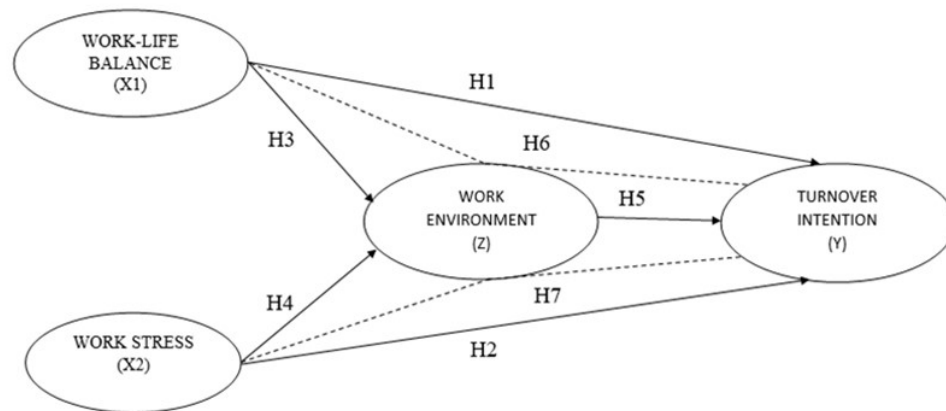
dengan gaji lebih tinggi, lokasi yang lebih strategis, atau peluang karier yang lebih menjanjikan juga memengaruhi keputusan mereka untuk berpindah kerja. Mereka tidak segan untuk mengejar aktualisasi diri dan mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan tujuan pribadi mereka. Menurut Khasanah et al., (2022), niat berpindah karyawan merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, atau pindah ke perusahaan lain secara permanen. Niat untuk keluar merupakan mereka yang keluar dari tempat kerja, menunjukkan tingkat niat untuk keluar yang tinggi berpengaruh negatif pada perusahaan (Pramushinta et al., 2024).

Work-life balance (WLB), yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan mereka dengan kebutuhan kehidupan pribadi mereka, adalah komponen penting yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Suryanti & Wibawa (2024) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak negatif dan signifikan pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, berbeda atau bertolak belakang dengan penelitian oleh Nurul & Yuniawan (2024), menjelaskan keseimbangan kehidupan dan kerja justru berdampak positif pada keinginan untuk mengundurkan diri karyawan generasi Y di Jakarta. Ini menunjukkan hubungan yang kompleks antara keinginan untuk mengundurkan diri dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Selain keseimbangan kerja dan kehidupan, *work stress* (stres kerja) juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pantouw et al., (2022) menemukan bahwa stres kerja berdampak positif pada keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan di Manado. Ini menunjukkan kemungkinan bahwa stres kerja dapat meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja. *Work environment* (lingkungan kerja) berperan sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara *work-life balance*, *work stress*, dan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakseimbangan kerja-hidup dan stress kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja. Jepri & Ginting (2025) dalam penelitiannya di Pontianak menemukan bahwa lingkungan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* dan *work stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z, yang menunjukkan pentingnya peran lingkungan kerja dalam mengelola faktor-faktor tersebut.

Sedangkan untuk penelitian ini akan difokuskan kepada generasi milenial yang bekerja di Kalimantan Barat. Maka dari itu, dilakukanlah penelitian terhadap generasi milenial yang bekerja di Kalimantan Barat dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *work environment* sebagai variabel mediasi generasi milenial di Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara *work-life balance* dan *work stress* terhadap *turnover intention* dengan *work environment* sebagai variabel mediasi generasi milenial di Kalimantan Barat. Studi ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dan berfokus pada mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial di Kalimantan Barat. Sampel pada penelitian adalah 151 orang. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik dalam pengambilan sampel. Untuk tujuan penelitian ini, *Google Form* digunakan, dan data disebarluaskan secara *online* melalui platform media sosial *Instagram*, *Facebook*, dan *WhatsApp*. Kuesioner dinilai dengan skala likert dari 1 hingga 5. Penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) atau analisis Faktor. Perangkat lunak SMARTPLS 4 digunakan untuk melakukan analisis data ini. Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas, reliabilitas, dan hipotesis antar variabel. Berikut ini adalah kerangka penelitian yang dapat diambil:



Sumber: Olah Data (2025)

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut;

1. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
2. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
4. *Work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
5. *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
6. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
7. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas data dilihat dari hasil *loading factor*, dengan *loading factor* > 0,7 sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Hair et al., 2021), untuk reliabilitas dilihat dari AVE > 0,5 dan CR > 0,7. Terdapat 22 item pernyataan dalam penelitian ini dengan hasil *loading factor* sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas			
		LF	Ket	CA	CR	AVE	Ket
Turnover Intention	Ti1	0.867	Valid	0.914	0.916	0.745	Reliabel
	Ti2	0.856	Valid				
	Ti3	0.834	Valid				
	Ti4	0.870	Valid				
	Ti5	0.887	Valid				
Work Environment	WE1	0.883	Valid	0.948	0.949	0.793	Reliabel

	WE2	0.901	Valid				
	WE3	0.894	Valid				
	WE4	0.898	Valid				
	WE5	0.873	Valid				
	WE6	0.893	Valid				
Work-Life Balance	WLB1	0.917	Valid	0.915	0.915	0.662	Reliabel
	WLB2	0.870	Valid				
	WLB3	0.914	Valid				
	WLB4	0.887	Valid				
Work Stress	WS1	0.822	Valid	0.919	0.921	0.805	Reliabel
	WS2	0.764	Valid				
	WS3	0.846	Valid				
	WS4	0.790	Valid				
	WS5	0.847	Valid				
	WS6	0.852	Valid				
	WS7	0.771	Valid				

Sumber: Olah Data SMARTPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa indikator model yang dibangun memenuhi kriteria valid dan reliabel. Semua indikator saat ini valid dan cukup untuk mengukur komposisi keseluruhan model yang dihasilkan, karena nilai *loading factor* (LF) lebih dari 0,70. Nilai uji *composite reliability* (CR) di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel dan dapat mengukur struktur keseluruhan model yang dibangun secara konsisten.

UJI R-Square

Dalam mengevaluasi nilai *R-square* (R^2), semakin besar nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 umumnya diinterpretasikan dengan ambang batas 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2021).

Table 2. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Turnover Intention	0.774	0.770	Subtansial
Work Environment	0.721	0.718	Moderat

Sumber: Olah Data SMARTPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 2 terkait hasil uji *r-square* dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dengan *R-squared* 0,774, yang menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dalam penelitian ini dapat dijelaskan variabel *work-life balance* dan *work stress* besaran nilai proporsi variasi sebesar 77.4% dan untuk sisanya yakni 22.6% dijelaskan oleh variabel lainnya. Sementara itu nilai *R-square* pada variabel *work environment* sebesar 0.721 yang artinya variabel *work environment* dalam penelitian ini dapat dijelaskan variabel *work-life balance* dan *work stress* besaran nilai proporsi variasi sebesar 72.1% dan untuk sisanya yakni 27.9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0.770 dengan ambang batas interpretasi nilai *R-square* di atas 0.75 menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi *turnover intention* mempunyai *predictive relevance* kuat atau substansial. Kemudian untuk *Work Environment* memiliki nilai *R-square adjusted* sebesar 0.718 dengan ambang batas interpretasi nilai *R-square* di atas 0.50 menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi *work environment* mempunyai *predictive relevance* sedang atau moderat.

Uji Hipotesis

Menurut Hair et al. (2019), nilai t-statistik dari analisis hubungan antar variabel (*path analysis*) dapat diamati untuk menguji hipotesis penelitian yang menggunakan metode PLS-SEM. Nilai t-statistik ini diperoleh dengan teknik *bootstrapping* untuk menilai signifikansi. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik pada model penelitian dengan ambang batas minimum sebesar 1,96 ($t\text{-value} > 1,96, \alpha = 5\%$). Dua hasil yang mungkin dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis ditolak jika nilai t-statistik kurang dari 1,96 ($t\text{-statistics} < 1,96$).
2. Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 ($t\text{-statistics} > 1,96$).

Temuan dari pengujian hubungan antar variabel dalam model penelitian yang dikembangkan dalam studi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Original Sampel	Standard Deviation	t-statistics	P-Value	Keterangan
Direct Effect						
H1	Work-Life Balance → Turnover Intention	-0.167	0.075	2.227	0.026	Diterima
H2	Work Stress → Turnover Intention	0.516	0.081	6.394	0.000	Diterima
H3	Work-Life Balance → Work Environment	0.379	0.083	4.571	0.000	Diterima
H4	Work Stress → Work Environment	-0.518	0.075	6.868	0.000	Diterima
H5	Work Environment → Turnover Intention	-0.253	0.079	3.217	0.001	Diterima
Indirect Effect						
H6	Work-Life Balance → Work Environment → Turnover Intention	-0.096	0.037	2.581	0.010	Diterima
H7	Work Stress → Work Environment → Turnover Intention	0.131	0.046	2.858	0.004	Diterima

Sumber: Olah Data SMARTPLS 4.0 (2025)

PEMBAHASAN

H1 = *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai *original sample* sebesar -0.167, *T-statistics* 2.227, dan *p-value* 0.026. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 Diterima. Artinya, semakin seimbang kehidupan pribadi dan kerja, semakin sedikit keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati & Fajar Dini (2023)

menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja berdampak negatif pada keinginan turnover karyawan kontrak BP Batam.

H2 = *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.516, *T-statistics* 6.394, dan *p-value* 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 Diterima. Artinya semakin tinggi Tingkat stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pernyataan ini didukung jurnal studi oleh Widyawati et al., (2023) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

H3 = *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Environment*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.379, *T-statistics* 4.571, dan *p-value* 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 Diterima. Artinya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan pernyataan ini didukung jurnal penelitian oleh Pratiwi et al., (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang dirasakan karyawan.

H4 = *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Environment*, dengan nilai *original sample* sebesar -0.518, *T-statistics* 6.868, dan *p-value* 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 Diterima. Artinya Tingkat stress yang tinggi dapat menurunkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan pernyataan ini didukung jurnal studi oleh Sari et al., (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap persepsi lingkungan kerja pada buruh Perempuan di industri garmen.

H5 = *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work Environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan nilai *original sample* sebesar -0.253, *T-statistics* 3.217, dan *p-value* 0.001. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 Diterima. Artinya lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pernyataan ini didukung jurnal penelitian oleh Marzuqi (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pada karyawan *outsourcing*.

H6 = *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Environment*, dengan nilai *original sample* sebesar -0.096, *T-statistics* 2.581, dan *p-value* 0.010. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 Diterima. Artinya *work-life balance* yang baik meningkatkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk keluar dan pernyataan ini didukung jurnal studi oleh Sari et al., (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap turnover intention melalui mediasi lingkungan kerja pada buruh perempuan di industri garmen.

H7 = *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

Variabel *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Environment*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.131, *T-statistics* 2.858, dan *p-value* 0.004. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 Diterima. Artinya Tingkat stres yang tinggi menurunkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dan didukung jurnal

penelitian oleh Sari et al., (2024) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui mediasi lingkungan kerja pada buruh Perempuan di industry garmen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis serta pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
2. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
3. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
4. *Work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
5. *Work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial di Kalimantan Barat
6. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat
7. *Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *work environment* generasi milenial di Kalimantan Barat

Saran yang dapat penulis jabarkan adalah perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, dengan memberikan fleksibilitas waktu dan kebijakan yang mendukung. Hal ini akan membantu mengurangi *turnover intention*. Mengelola dan mengurangi stres kerja juga harus menjadi prioritas. Perusahaan bisa mengimplementasikan program-program yang dapat membantu karyawan dalam mengelola stres, seperti pelatihan manajemen stres atau dukungan psikologis. Meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan kondusif sangat penting. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan terbuka dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan. Fokus pada kebutuhan generasi milenial, yang cenderung menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan dan lebih memprioritaskan keseimbangan kehidupan pribadi. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan ini akan lebih mampu mempertahankan karyawan milenial dan mengurangi tingkat *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara Pramushinta, Wing Wahyu Winarto, F. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 304–317.
- Annisa Widyawati¹, Roni Faslah, C. W. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 780–785. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52452>
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019a). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2–24. 10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue July). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Jepri, L. S., & 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. *International Journal Of Enterprise Modelling*, 19.
- Krismoko, Suhartono, Sundari Soekotjo, S. D. L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- Khasanah, F. D. N., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2022). Pengaruh Work Environment, Kontrak Psikologis, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT ZEE Indonesia) Fitri. *Jurnal Riset Manajemen*.

- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Ni Komang Mita Suryanti, I. M. A. W. (2024). Peran Person Job Fit Memediasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 13(9), 1407–1418. <https://doi.org/10.8734/musytari.v14i11.10888>.
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Nurul, H., & Yuniawan, A. (2024). Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 56–64.
- Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplor Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 515. <https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071>