

Pengaruh Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan di Perusahaan Manufaktur

Camelia Luthfiyani¹, Siti Nurlaela²

^{1,2}Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: camelialuthfiyani1@gmail.com¹, siti.nurlaela@esaunggul.ac.id²

Article History:

Received: 13 September 2025

Revised: 01 November 2025

Accepted: 19 November 2025

Keywords: *keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, niat berpindah*

Abstract: *Niat berpindah menjadi salah satu fenomena organisasi yang dianggap penting bagi pihak manajerial terutama pada sektor manufaktur, dimana tingkat turnover berada pada angka 40%. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam penurunan tingkat niat berpindah pada karyawan perusahaan sektor manufaktur di Cikarang, Jawa Barat. Data dikumpulkan dari 136 responden melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Form. Selanjutnya respons responden dianalisis menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) pada Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berkontribusi secara simultan dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Namun, penelitian ini tidak menemukan pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat berpindah. Faktor-faktor seperti pembentukan sistem keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja yang dirasakan karyawan, dan karyawan merasakan puas atas lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri berperan penting dalam menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetapi juga berdampak pada peningkatan keuntungan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terbukti memengaruhi penurunan tingkat niat berpindah karyawan.*

PENDAHULUAN

Niat berpindah menjadi salah satu fenomena organisasi yang dianggap penting bagi pihak manajerial terutama pada sektor manufaktur, dimana tingkat *turnover* berada pada angka 40% (Hansen, 2022). Menurut GoBekasi (2025), pada tahun 2025 banyak perusahaan sektor manufaktur di cikarang melakukan PHK secara besar-besaran seperti PT. Sanken Indonesia, PT. Yamaha, dan PT. Tokai Tugu yang melakukan efisiensi atau pemberhentian operasi sehingga mempengaruhi ratusan pekerja. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap niat berpindah pada

karyawan, karena niat ini timbul dalam benak karyawan akibat terciptanya situasi ketidakpastian dan meningkatnya kecemasan karyawan bahwa dirinya akan kehilangan pekerjaan (Solikha & Rojuaniah, 2024). Maka dari itu, perusahaan perlu berupaya dalam mengendalikan serta mengurangi niat berpindah seorang karyawan karena dapat berdampak besar terhadap efisiensi dan efektivitas suatu organisasi (Sansodik & Kustiawan, 2023).

Ketatnya iklim persaingan di segala sektor bisnis pada masa revolusi industri 4.0 telah memaksa organisasi untuk dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan organisasinya dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai kunci keberhasilan sehingga dapat bersaing pada kompetisi antar perusahaan yang semakin meningkat (Widayanto & Nugroho, 2022). Menurut Ma *et al.* (2023), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, maka penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan mereka sebagai aset berharga dengan cara membentuk lingkungan kerja yang kondusif sehingga performa masing-masing karyawan meningkat. Namun, apabila upaya-upaya tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan, maka akan berdampak negatif terhadap komitmen dan kepuasan karyawan terhadap organisasi yang kemungkinan besar timbulnya keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau niat berpindah (Pinandito & Savira, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk berpindah dan berhenti dari pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Ramlah *et al.*, 2021). Karyawan akan cenderung mencari posisi lain atau berganti profesi di organisasi lain ketika tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya rendah yang menyebabkan terjadi *turnover* karyawan (Karimah & Aslamiah, 2024). Maka dari itu penting bagi organisasi untuk memahami, menganalisa serta meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada karyawan, karena sebagian besar hal tersebut memberikan dampak positif serta menjadi simultan bagi produktivitas dan rencana jangka panjang organisasi (Sahputra & Dihan, 2024).

Selanjutnya tingkat stres kerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan, karena akan berdampak pada timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Octaviani & Sumarnik, 2024). Menurut Latifa & Rojuaniah (2022) kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya, rekan kerjanya serta lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kinerja dirinya sehingga menjadi cerminan atas tingkat kepuasan kerja dan menurunkan niat dirinya untuk berpindah. Ketika tingkat stres kerja meningkat, maka tingkat niat berpindah akan meningkat pula (Belzara & Waluyo, 2025).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja terdapat aspek lain yang bisa mendorong timbul niat berpindah yaitu keseimbangan kehidupan kerja (Julianti *et al.*, 2024). Pada suatu perusahaan diperlukan sistem yang mumpuni dalam mengelola keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada karyawan, karena tingkat niat berpindah pada sebuah perusahaan dapat meningkat apabila tingkat kepuasan kerja yang menurun akibat rendahnya keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan (Ponio, 2024). Oleh karena itu, sangatlah penting bagi pihak perusahaan untuk melakukan pemeliharaan karyawan dengan memperhatikan keseimbangan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja dan peran karyawan bagi keluarganya sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat *turnover* dapat diminimalisir (Kholifah & Fadli, 2022).

Studi terkait variabel niat berpindah, kepuasan kerja, stres kerja serta keseimbangan kehidupan kerja sebelumnya sudah dilakukan. Dimana penelitian Gunawan *et al.* (2024); Li *et al.* (2024); Raharjo (2022) membuktikan bahwasanya dengan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk berpindah akan menurun. Lalu, hasil studi yang dilakukan oleh Alves *et al.* (2024); Saufi *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa ketika sistem keseimbangan kehidupan kerja terbentuk serta stres kerja yang dirasakan karyawan menurun, maka

tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang. Selanjutnya, penelitian Maharani & Tamara (2024); Eliana & Negoro (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat berpindah.

Namun pada studi ini, ditambahkan arah panah pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja. Stres kerja pada karyawan akan menurun apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengurangi konflik antara kehidupan dan pekerja sehingga berujung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan serta cenderung untuk tidak berniat untuk berpindah pekerjaan (Bhat et al., 2023; Shah et al., 2025) yang mengkonfirmasi bahwasanya keseimbangan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lalu aspek lain seperti pemilihan perusahaan manufaktur di Cikarang, Jawa Barat sebagai objek penelitian yang membedakan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya.

Studi ini bertujuan untuk menambahkan pemahaman tentang stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah secara bersamaan dalam industri manufaktur di Indonesia. Secara khusus, studi ini akan menganalisis bagaimana kepuasan kerja yang karyawan rasakan dalam menjalani pekerjaannya menjadi penentu karyawan untuk menunjukkan perilaku loyal terhadap perusahaan yang digambarkan dengan tidak timbul rasa untuk beralih pekerjaan akibat adanya sistem pengelolaan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan yang dibentuk oleh manajemen perusahaan sehingga mampu menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan. Selanjutnya, studi diharapkan dapat mengembangkan pemahaman teoritis terhadap variabel-variabel yang dimuat dalam studi ini, mampu berkontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Sehingga diharapkan hasil akhir dari studi ini dapat memberikan masukan kepada pelaku industri manufaktur dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang tepat dalam menurunkan tingkat niat berpindah karyawan.

LANDASAN TEORI

Niat Berpindah

Keinginan karyawan untuk beralih atau keluar dari sebuah organisasi adalah makna dari niat berpindah (Sepang et al., 2023). Zhang et al. (2024) mendefinisikan niat berpindah sebagai istilah yang mewakili pernyataan antara tindakan nyata untuk meninggalkan perusahaan dengan sikap yang memengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Rizky & Prastyani (2023), niat berpindah merupakan suatu perasaan dimana karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari perusahaan agar mendapat peluang yang lebih menguntungkan bagi pribadinya atau lanjut dan bertahan di perusahaan berharap perusahaan memberikan respon balik yang baik atas kinerjanya. Jung et al. (2023) pada studinya menyampaikan bahwa konsep turnover intention didasarkan pada Herzberg Two Factor Theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), dimana membahas perasaan dimana karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari perusahaan agar mendapat peluang yang lebih menguntungkan bagi pribadinya atau lanjut dan bertahan di perusahaan berharap perusahaan memberikan respon balik yang baik atas kinerjanya. Niat untuk berpindah merujuk pada menurunnya produktivitas kinerja karyawan yang dipicu oleh karyawan yang cenderung untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dengan berbagai alasan (Situmorang et al., 2023). Menurut Mustafa & Ali (2019), ada beberapa dimensi dalam mengukur niat berpindah yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketetapan waktu, efektivitas serta tanggung jawab dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat hasil dari respon yang karyawan ungkapkan dengan hubungan erat terkait pekerjaannya (Resdiyanti & Prastyani, 2024). Kepuasan kerja merupakan perasaan mutlak seseorang yang membahas senang atau tidak dirinya melakukan suatu pekerjaan (Wau & Kustiawan, 2024). Lin *et al.* (2021) pada studinya menyampaikan bahwa konsep *job satisfaction* didasarkan pada *Hezberg Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Hezberg (1959), dimana membahas tentang bagaimana cara manajemen memperlakukan karyawan dan melakukan komunikasi dalam suatu perusahaan sehingga karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi karyawan tentang bahagia dan tidak bahagia karyawan dalam menerima hasil yang dia lakukan seperti yang dia harapkan, inginkan, serta pikirkan (Baqi & Indradewa, 2022). Gaji, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan promosi merupakan 5 dimensi yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja (Ninaus *et al.*, 2021).

Stres Kerja

Stres didefinisikan sebagai respon adaptif melalui proses psikologis atau karakteristik individu atas situasi dan kejadian eksternal yang menciptakan tuntutan khusus baik psikologis maupun fisik terhadap yang bersangkutan (Srisintorn & Buapeth, 2022). Batubara & Abadi (2024). mengemukakan bahwa stres kerja merupakan pikiran, emosi serta kondisi fisik seseorang yang dipengaruhi oleh suatu situasi yang tegang. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat dinamis dimana seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan atau tantangan yang berkaitan dengan tujuan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemungkinan tidak pasti hasil akhirnya (Bui *et al.*, 2021). *Effort- Reward Imbalance* (ERI) yang dikemukakan oleh Siegrist (2016) menjadi landasan konseptual yang menjelaskan stres yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang pasti dialami dan dijalani setiap orang di kesehariannya (Alonso *et al.*, 2020). Maka Stres kerja dapat didefinisikan sebagai beban kerja lebih yang timbul akibat adanya masalah atau kesulitan yang berada dalam lingkungan kerja. Dalam mengukur stres kerja maka dibutuhkan beberapa indikator seperti *responsibility*, *role ambiguity*, *role conflict* serta *role overload* (Priastiawati *et al.*, 2022).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Kapahang *et al.* (2022) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan komitmen individu dalam memenuhi tanggung jawab di pekerjaan dan di keluarganya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dijalani seorang karyawan dengan komitmen tinggi (Rahmayati, 2021). *Work-Family Border Theory* yang dikemukakan oleh Clark (2000) menjadi landasan konseptual dalam menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja karena membahas kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan di masing-masing perannya, baik di lingkungan pekerjaan maupun di kehidupan pribadi (Al Riyami *et al.*, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan secara luas sebagai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan waktu yang dimiliki terhadap pekerjaan dan komitmen lainnya (Arthi & Gita, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana individu pada saat yang sama menyeimbangkan kondisi emosional dan temporal dengan tuntutan perilaku untuk pekerjaan yang dibayar dan tanggung jawab terhadap keluarga (Gorjifard & Crawford, 2021). Dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja, maka diperlukan faktor-faktor sebagai berikut, yaitu *nature of work*, *work load*, *work flexibility*, *organizational support*, *compensation* serta *personal life* (Avadhani & Menon, 2022).

METODE PENELITIAN

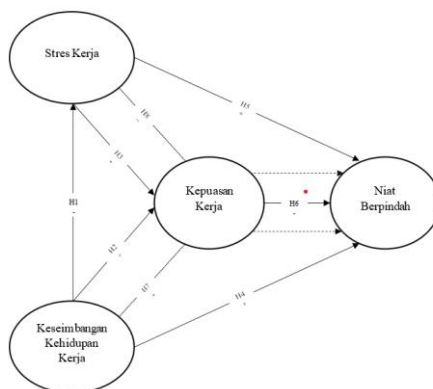
Dalam studi ini, pengukuran variabel yang diteliti mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Dimana variabel niat berpindah diukur dengan 4 pernyataan yang diadaptasi dari Mustafa & Ali (2019). Lalu, variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 pernyataan yang diadaptasi dari Ninaus *et al.* (2021). Selanjutnya untuk variabel stres kerja penulis mengukur menggunakan 7 pernyataan yang diadaptasi dari Pristiawati *et al.* (2022). Untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja, peneliti menggunakan 6 pernyataan yang diadaptasi dari Avadhani & Menon (2022). Pengukuran skala yang digunakan untuk kuesioner adalah skala Likert dalam skor 1 sampai dengan 5, dimana skor 1 menginterpretasikan bahwa responden sangat tidak setuju, lalu skor 2 menginterpretasikan bahwa responden tidak setuju, selanjutnya skor 3 untuk menginterpretasikan bahwa responden netral, lalu skor 4 untuk menginterpretasikan bahwa responden setuju, dan yang terakhir skor 5 menginterpretasikan bahwa responden sangat setuju. Pada lampiran 2 (operasional variabel) dan lampiran 3 (kuesioner) dapat dilihat dengan rinci akumulasi item pengukuran yang berjumlah 22 pernyataan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan dari PT Indonesia Epson Industri sebanyak 85% serta karyawan dari PT Two Win Indonesia dan PT Kiyokuni sebanyak 15% dengan masa kerja minimal 1 tahun. Dengan melakukan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: (1) usia minimal 17 tahun, (2) responden harus karyawan dari perusahaan sektor manufaktur di Cikarang, (3) responden harus karyawan dengan masa bekerja di perusahaan tersebut minimal 1 tahun. Sampel diperoleh dari karyawan pada perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur di daerah Cikarang, Jawa Barat, Indonesia dengan karakteristik sosio demografis yang termasuk di dalamnya jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan dan masa kerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel minimal yang diperlukan pada penelitian ini 136 responden, dimana ditentukan dengan berdasarkan rumus 5 - 10 kali dari pernyataan (Hair *et al.*, 2017)

Pretest dilakukan terhadap 50 responden sebelum pengumpulan data utama untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Data dikumpulkan melalui Google Forms yang dibagikan kepada responden di bulan juli 2025. Untuk memastikan keandalan dan validitas, hasil pretest dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Dimana dilakukan pengujian validitas dan diskriminan pada setiap konstruk variabel laten yang dimuat dalam studi ini. Pada pengujian validitas diskriminan dan konvergen, seluruh konstruk dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yang ditentukan oleh Hair *et al.* (2021), dimana nilai HTMT < 0.90 pada pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) dari satu konstruk harus lebih besar dari korelasi dengan konstruk lain pada pengujian *Fornell-Larcker criterion* dalam uji validitas diskriminan, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50 dan nilai *loading factor* > 0.70 dalam uji validitas konvergen. Pada pengujian reliabilitas, seluruh konstruk dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yang ditentukan oleh Hair *et al.* (2021), dimana nilai dari *Cronbach's Alpha* (CA) serta *Composite Reliability* (CS) > 0.70.

Structural Equation Model (SEM) dengan Smart PLS 4 digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis, dimana dalam menganalisis data terdapat dua tahap yaitu *inner model* (evaluasi model struktural) dan *outer model* (evaluasi model pengukuran). Validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas atas seluruh variabel laten diuji sebagai tahap evaluasi model pengukuran. Pada pengujian validitas diskriminan (*discriminant Validity*) dilakukan pengujian nilai dari *Fornell-Larcker* dimana nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) dari satu konstruk harus lebih besar dari korelasi dengan konstruk lain dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah <0,9 (Hair *et al.*, 2021). Kemudian, diuji dengan nilai AVE dengan nilai > 0.50 dan nilai *loading factor* > 0.70 untuk menguji validitas konvergen (*convergent validity*)

(Hair *et al.*, 2021). Terakhir, reliabilitas pada data kuesioner diuji dengan syarat nilai dari CA serta $CS > 0.70$ (Hair *et al.*, 2021). Lalu pada evaluasi model struktural (*Inner model*) dilakukan pengujian hipotesis dan kesesuaian data dengan model, jika nilai $R^2 < 0.33$ model *inner* dapat dikatakan lemah, -0.67 dikatakan moderat, serta > 0.67 dikatakan kuat (Cui *et al.*, 2020). Nilai *T-statistic* dengan *T-table* dibandingkan untuk menguji hipotesis, dimana hipotesis dapat dinyatakan diterima atau terbukti apabila nilai *T-statistic* $> T\text{-table}$ (1.97) (Savari *et al.*, 2019). Lalu standar SRMR dilihat sebagai pengujian model fit dimana jika $SRMR < 0.1$, maka model dapat dikatakan fit.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1. H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
2. H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
4. H4: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah
5. H5: Stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah
6. H6: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah
7. H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat berpindah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Responden penelitian adalah karyawan dari perusahaan sektor manufaktur di Cikarang, Jawa Barat, Indonesia. Dari 136 responden, 62% adalah wanita dan 38% pria. Lebih dari separuh responden berusia 26-35 tahun (51%) dengan pendidikan terakhir pada jenjang SMA/ sederajat (71%). Sebagian besar responden telah bekerja di sektor manufaktur selama 3 Tahun- 5 Tahun sebanyak 66 (49%) yang berpendapatan Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000 sebanyak 17 orang (51%). Pada lampiran 4 dapat dilihat profil responden penelitian.

Hasil Outer Model

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70, sehingga dinyatakan valid. Nilai tertinggi diperoleh pada

indikator KK1 sebesar 0,960, sedangkan nilai terendah terdapat pada SK6 sebesar 0,796, yang tetap memenuhi syarat minimal ($\geq 0,70$). Dengan demikian, semua item kuesioner layak digunakan.

Convergent Validity

Convergent validity terpenuhi jika nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$ (Hair et al., 2019). Seluruh indikator memenuhi syarat tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk dalam penelitian ini sudah valid secara konvergen.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan diuji dengan kriteria Fornell-Larcker dan HTMT. Nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, dan nilai HTMT $< 0,90$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel (Niat Berpindah, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja) mampu merepresentasikan konsep yang berbeda tanpa tumpang tindih.

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil uji AVE menunjukkan nilai yang semuanya di atas 0,50, yaitu Niat Berpindah = 0,833 Kepuasan Kerja = 0,751 Stres Kerja = 0,725 Keseimbangan Kehidupan Kerja = 0,738. Artinya, lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruknya masing-masing, sehingga validitas konvergen terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR). Semua konstruk memiliki CA $> 0,70$ dan CR $> 0,70$, dengan nilai sebagai berikut: Niat Berpindah (CA = 0,933; CR = 0,952) Kepuasan Kerja (CA = 0,916; CR = 0,938) Stres Kerja (CA = 0,936; CR = 0,948) Keseimbangan Kehidupan Kerja (CA = 0,928; CR = 0,944). Hal ini menunjukkan instrumen penelitian konsisten dan reliabel.

Hasil Inner Model

Uji R²

Nilai R-square menggambarkan seberapa besar variasi variabel endogen dijelaskan oleh variabel eksogen. Hasilnya Stres Kerja = 0,307 (lemah) Kepuasan Kerja = 0,618 (moderat) Niat Berpindah = 0,740 (kuat) Interpretasi ini menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan niat berpindah dengan baik, kepuasan kerja secara moderat, dan stres kerja masih relatif lemah.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Hipotesis Model

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample	T Statistic	P-Values	Kesimpulan
H1	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Stres Kerja	-0,554	8,188	0.000	H1 diterima
H2	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0,578	12,340	0.000	H2 diterima
H3	Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,302	5,439	0.000	H3 diterima
H4	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Niat Berpindah	0,001	0,019	0.985	H4 ditolak
H5	Stres Kerja → Niat Berpindah	0,563	12,308	0.000	H5 diterima
H6	Kepuasan Kerja → Niat Berpindah	-0,389	6,134	0.000	H6 diterima
H7	Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Niat Berpindah	-0,255	5,250	0.000	H7 diterima
H8	Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Niat Berpindah	-0,117	3,920	0.000	H8 diterima

Berdasarkan tabel 1, dapat dijelaskan bahwa 7 hipotesis diterima karena nilai $P\text{-value} < 0.05$ dan $T\text{ Statistic} > 1,97$, lalu 1 hipotesis ditolak karena $P\text{-value} > 0.05$ dan $T\text{ Statistic} < 1,97$. $T\text{ statistic}$ dan $P\text{-Value}$ menyatakan tentang signifikansi hubungan antar variabel sedangkan untuk *original sample* menjelaskan tentang pengaruh negatif dan positif yang ada dalam hubungan suatu hipotesis. Pada lampiran 5 tabel 15 dapat dilihat hasil data analisis yang selengkapnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, delapan hipotesis diuji dalam industri manufaktur tentang niat berpindah dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Pertama, ditemukan bahwa stres kerja dipengaruhi secara negatif oleh keseimbangan kehidupan kerja. Kedua, terdapat bukti yang kuat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Ketiga, terbukti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Keempat, ditemukan ada niat berpindah dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Kelima ditemukan bahwasanya niat berpindah dipengaruhi secara negatif oleh kepuasan kerja. Keenam, dikonfirmasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh negatif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah. Terakhir, ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap niat berpindah.

Penelitian ini memiliki beberapa hambatan yang harus diperhatikan. Pertama, komposisi sampel terutama terdiri dari orang-orang berusia muda dan perempuan, yang membatasi generalisasi temuan untuk kelompok demografis lainnya. Kedua, dengan mayoritas responden bekerja di Jawa Barat, fokus sampel terbatas pada wilayah Jawa Barat, yang membatasi generalisasi temuan untuk berbagai konteks sosial-budaya dan geografis. Ketiga, penelitian ini tidak mencakup banyak variabel, dan ada kemungkinan bahwan variabel lain yang belum diteliti memengaruhi hasil seperti variabel motivasi kerja, *reward*, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Adityarini, D., Andry, & Adhikara, M. A. (2020). Halo Effect in the Turnover Intention of Nurses at "X" Hospital. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(1), 85-99.
- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-12.
- Agustina, D., Mustikawati, I. S., & Mulyani, E. Y. (2025). The Influence of Work Environment and Career Development on Turnover Intention With Coaching as an Intervening Variable. *Lentera Perawat*, 6(1), 47-62.
- Al Riyami, S., Razzak, M., Al-Busaidi, A., & Palalic, R. (2023). Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of work-family conflict and work motivation. *Heritage and Sustainable Development* 5(1), 33-52.
- Alonso, F., Esteban, C., Gonzalez-Marin, A., Alfaro, E., & Useche, S. A. (2020). Job stress and emotional exhaustion at work in Spanish workers: Does unhealthy work affect the decision to drive? *PLoS ONE*, 15(1), 1-17.
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work-Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 108(34), 4-28.
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap

- Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. *Rekayasa*, 17(2), 351-360.
- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9(9), 1-11.
- Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 38-44.
- An Nasya, A. A., Tholkha, M. S., Novandi, D. T., Hardjowikarto, D. A., & Wibowo, S. N. (2024). The Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at Regional Publc Company Berintan Market Cirebon City”. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 7(3), 6206-6223.
- Anastasia, N., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. (2022). The effect of Job Security and Work Stress on Job Satisfaction on Job Satisfaction and Their Implications for Turnover Intention on PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 405-419.
- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(4), 762-772.
- Ariani, M., Tamara, D., Malik, A. R., & Darma, D. C. (2024). With Job Satisfaction or Not? The Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Training and Reward on Employee Productivity. *Economics-Inovation and Economic Research Journal*, 12(3), 293-320.
- Arthi, R., & Gita, P. (2024). Remote work demands and work-life balance: Moderating effect of perceived leadership behavior. *Journal of Asian Scientific Research*, 14(1), 1-9.
- Avadhani, V. D., & Menon, R. B. (2022). Development and standardization of the work- life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-19.
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51- 64.
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis*, 8 (1), 39-48.
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role Of Job Satisfaction In The Effect Of Work-Life Balance And Work Passion On Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher, SC Research Publishing SRL*, 7(1), 33-48.
- Baqi, F. A., & Indradewa, R. (2021). The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees. *American International Journal of Business Management*. 4(8) , 144-151.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Belzara, G. S., & Waluyo, D. E. (2024). Pengaruh Workload, Work Stress, dan Work Environment terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Toko Ritel). *Edunomika*, 8(4), 1-12.
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business &*

- Management*, 10(2), 1-21.
- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2023). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business & Management*, 10(1), 1-10.
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, U. B. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 13512-13520.
- Bui, T., Zackula, R., Dugan, K., & Ablah, E. (2021). Workplace Stress and Productivity: A Cross-Sectional Study. *Kansas Journal of Medicine*, 14, 42-45.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 172-178.
- Cairson, Wider, W., Yang, C., Jiang, L., Vasudevan, A., Bhandari, P., & Lee, H. P. (2024). Keys factor affecting employee performance in the banking sector: a Delphi study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1-17.
- Chen, Y., Xia, P., Liu, C., Ye, C., Zeng, Q., & Liang, B. (2024). A chain mediation model on organizational support and turnover intention among healthcare workers in Guangdong province, China. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-9.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2020). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *Sinomika Jurnal*, 1(4), 783-808.
- Dewi, M., & Iqbal, M. A. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379–392.
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796.
- Eliana, F., & Negoro, D. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Work-life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2181-2200.
- Ernawati, N., & Abadi, F. (2024). Analysis of The Effect of Job Satisfaction, Organizational Supports, and Leadership Style on Work Motivation in Improving Employee Performance. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(4), 1805-1814.
- Fahrosa, S. M., Ramli, A. H., Mariam, S., Purnomo, S. H., & Tablante, D. H. (2025). Techno Resources, Transformational Leadership, Job Satisfaction And Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(2), 931-950.
- Farida, I., & Andreas, W. G. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Performance dengan Job Stress an Job Commitment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 73-95.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034-4039.
- Göktaş, A. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Job Stress and Fatigue in Taxi Drivers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 65(10), 675-681.
- Gorjifard, R., & Crawford, J. (2021). Working from Home: Impact on Wellbeing and Work-Life Balance. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(2), 64-78.

- Gunawan, H., Pala, R., Tijjang, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA journal of human resource management*, 22.
- Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). Essentials of business research methods. In Essentials of Business Research Methods. *Routledge*.
- Hair, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, 1–40.
- Hajj, R. A., Vongas, J. G., Jamal, M., & ElMelegy, A. R. (2023). The essential impact of stress appraisals on work engagement. . *PLoS ONE*, 18 (10), 1-22.
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Perbankan* 8(1), 51-60.
- Hanoum, F. C., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2024). The Role of Work-Life Balance, Work Stress, and Work-Family Conflict in Creating Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention in Nurses at Level I Health Facilities Hospital in Karawang. *Critical Care Nursing Quarterly*, 47(4), 346-369.
- Hansen, J. (2022, February 3). *Employee Turnover Rates by Industry: Trends and Solutions*. Retrieved from [www.awardco.com](https://www.awardco.com/blog/employee-turnover-rates):
<https://www.awardco.com/blog/employee-turnover-rates>
- Hokianto, H. F., Ginting, S., & Octora, S. E. (2023). The Effects of Work Stress Towards Turnover Intention Mediated by Burnout. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 266-278.
- Ihwughwawwe, S. I., & Shewakramani, R. (2024). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria. *International Journal of Humanity and Social Sciences*, 2(1), 39-73.
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449-476.
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-12.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54-65.
- Jiang, L., Wider, W., Ye, G., Tee, M., Hye, A. K., Lee, A., & Tanucan, J. C. (2024). Exploring the factors of employee turnover intentions in private education institutions in China: a Delphi study. *Cogent Business & Management*, 11(1), 1- 16.
- Jiang, N., Zhang, H., Tan, Z., Gong, Y., Tian, M., Wu, Y., . . . Wu, J. (2022). The Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Emergency Physicians: A Mediation Analysis. *Frontiers in Public Health*, 10, 1- 9.
- Jogi, S., Vashisth, K. K., Srivastava, S., Alturas, B., & Kumae, D. (2024). Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management*, 1-17.
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. 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.
- Jung, J., Kim, B.-J., & Kim, M.-J. (2023). The effect of unstable job on employee's turnover intention: The importance of coaching leadership. *Frontiers in Public Health*, 11, 1-11.

- Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., & Lee, J. H. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-10.
- Kakar, A. S., Khan, N. M., & Haider, A. (2022). The turnover intention among IT professionals: A person-organisation fit, person-job fit, and HRM perspective. *Human Systems Management*, 42(3), 325 - 335.
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah pada Karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik* 26(1), 164-172.
- Karimah, V. N., & Aslamiyah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 3405-3417.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Kim, M. Y., Gu, M., & Sok, S. (2025). Influences of Professional Self-Concept and Job Stress of Nurses Working in Korea Dementia Care Centers on Turnover Intention. *Frontiers in Public Health*, 13, 1-15.
- Kim, M.-H., Choi, W., Lee, W.-j., & Jung, J.-W. (2024). A study of the factors and correlations influencing the safety level, job stress and job satisfaction of workers in small business in Korea. *Heliyon*, 10(21), 1-10.
- Kismono, G., Paramita, W., & Lintang, G. B. (2023). Can acceptance promote life satisfaction during a work from home regime? The mediating role of work-life balance and job stress. *Cogent Business & Management*, 10(2), 1-16.
- Kustiawan, U., Septiyaningsih, Syah, T. Y., Rojuaniah, & Budiman, A. (2023). The Influence of Perceptions of Organizational Support, Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance In The Automotive Industry. *JENIUS*, 7(1), 128-139.
- Latifa, S., & Rojuaniah. (2022). Hubungan antara Beban Kerja, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL*, 1(10), 2181- 2194.
- Lee, S. E., & Shin, G. (2023). The Effect of Perceived Organizational and Supervisory Support on Employee Engagement During COVID-19 Crises: Mediating Effect of Work-Life Balance Policy. *Public Personnel Management*, 52(3), 401 - 428.
- Lesmana, H., Indradewa, R., & Syah, T. (2021). Organization Innovation Effect on Job Satisfaction and Employee Engagement Over Job Performance at PT. UTAC Manufacturing Services Indonesia. *Journal of multidisciplinary academi*, 5(3), 208-215.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165-170.
- Lestari, U. D. (2022). When occupational self efficacy and intrinsic motivation influence on job satisfaction and job performance. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 13-23.
- Li, X., Yuan, Y., & He, X. (2024). The role of job satisfaction and organizational culture match in the relationship between pay satisfaction and turnover intention: A moderated mediation model. *International Social Work*, 67(6).
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409-423.

- Lin, M.-H., Yen, Y.-H., Chuang, T.-F., Yang, P.-S., & Chuang, M.-D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 15*, 1-19.
- Ma, B., Zhou, Y., Lassleben, H., Ma, G., & Yang, R. (2023). Examining the mediating effects of motivation between job insecurity and innovative behavior using a variable-centered and a person-centered approach. *Frontiers in Psychology, 14*, 1- 13.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management, 22*, 1-10.
- Maharani, C., & Budiono. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2), 352-367.
- Matsuda, E., & Kikutani, M. (2024). Impacts of sleep disturbance and work-related life stress on depression among Japanese and Chinese workers. *PLoS ONE 19*(6), 1- 15.
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). The Effect of Job Insecurity, Job Stress and Job Satisfaction Toward Turnover Intention . *Management and Entrepreneurship Journal, 5*(2), 3819-3825.
- Maulana, M. H. (2022). Dari Persepsi Organizational Justice hingga Pengaruh Job Satisfaction dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z. *Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship, 1*(1), 1-5.
- Mustafa, G., & Ali, N. (2019). Rewards, autonomous motivation and turnover intention: Results from a non-Western cultural context. *Cogent Business & Management, 6*(1), 1-16.
- Mustopa & Meria, L. (2021). Peran Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Syntax Transformation, 2*(10), 1437-1446.
- Mutia, R., Anindita, R., & Tahjoo, A. (2022). Beban Kerja Dan Job Demand Mempengaruhi Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Tenaga Penunjang Medis. *Journal of Hospital Management, 5*(1), 31-38.
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction . *International Journal of Islamic Business and Management Review, 3*(2), 183–193.
- Natanael, K., Kalis, M. C., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment : Journal of Management, 13*(5), 3110-3122.
- Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Niat Pindah Pekerjaan. *Sinomika Journal, 1*(3), 533-560.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research, 136*, 652-666.
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., . . . Xihe, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers. *International Journal for Equity in Health, 22*(155), 1-11.
- Nurjana, Rosita, S., & Sumarni. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI. *Jurnal Dinamika Manajemen 10*(3), 95-104.
- Nurramadhan, K. P., & Idulfilastri, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di perusahaan Start Up. *Jurnal*

- Pemikiran Islam, Sosial, dan Humaniora*, 1(1), 1-10.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High- Performance Work Practices and Turnover Intention: Investigating the Mediating Role of Employee Morale and the Moderating Role of Psychological Capital. *SAGE Open*, 11(1), 1-22.
- Octaviani, H., & Sumartik. (2024). Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(4), 1-14.
- Orešković, T., Milošević, M., Košir, B. K., Horvat, D., Glavaš, T., Sadarić, A., . . . Orešković, S. (2023). Associations of working from home with job satisfaction, work-life balance, and working-model preferences. *Frontiers in Psychology*, Volume 14, 1-8.
- Piasecki, P. (2024). The influence of training, membership and employee age on turnover intention in co-operative financial institutions. *International Journal of Contemporary Management*, 60(1), 109-124.
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). Peran Empowering Leadership terhadap Intensi Turnover Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 8(2), 278–298.
- Ponio, J. (2024). The mediating role of work-life balance in the relationship between financial well-being and turnover intention of millennial employees: An organizational behavior outlook. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 388-399.
- Pranata, J. A., Hendrawan, S., Riyanto, M., & Gunadi, W. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation towards Intention to Work from Home in the Future with Job Satisfaction as a Mediator. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 78, 7-25.
- Pratiwi, I. D., Hasyim, & Supriyantoro. (2023). Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 4072-4080.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). *Cakrawala Bisnis*, 3(2), 221-236.
- Prechsl, S. (2025). Reciprocity and job mobility: The effect of effort-reward imbalance in the employer-employee relationship on turnover intentions and actual job changes. *Social Science Research*, 127, 1-12.
- Pristiawati, A. R., Sudarnoto, L. F., & Suryani, A. O. (2022). Item development and psychometric testing of Work Stress Scale. *International Conference on Assessment and Learning (ICAL)*, 5, 43-52.
- Pujiastri, N., & Negoro, D. (2023). The Role of Quality of Work Life on Job Stress and Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction of Private Teachers in Tangerang District. *Jurnal Manajemen Indonesia* 23(2), 176-184.
- Purwanto, E. G., & Indradewa, R. (2023). The Impact Of Job Characteristics, Training Opportunities, And Leadership Styles On Turnover Intention With Job Satisfaction As Mediation. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 2070-2095.
- Rafiq, M., Shahzad, F., Farrukh, M., & Khan, I. (2022). The psychological mechanism linking life satisfaction and turnover intention among healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *WORK*, 71(3), 505-514.
- Raharjo, D. (2022). Determinants of Turnover Intention: An Empirical Study of the Effect of Job Satisfaction, Compensation, and Career Development. *Central European Management Journal*, 333-344.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita

- Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129-141.
- Resdiyanti, C., & Prastyani, D. (2024). Pengaruh Work Motivation, Burnout, Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Employee Performance. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1-13.
- Retnowati, P. A., & Darma, G. S. (2024). Dynamics of Worklife Balance, Workload, Job Stress and Employee Performance. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 14(2), 260–273.
- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment, dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah. *E-Mabis Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 23(2), 44-62.
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting dan Job Embeddedness terhadap Turnover Intention. *Sibatik Journal*, 2(9), 2867-2882.
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F., & Billah, U. I. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 13(1), 1-23.
- Sahputra, R., & Dihan, F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Job Satisfaction dan Perceived Job Alternative terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 7(1), 400-408.
- Sanjaya, V. T., Saddewisasi, W., & Budiarti, Y. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 763-774.
- Sansodik, S., & Kustiawan, U. (2023). Peran Mediasi Affective Commitment terhadap Transformational Leadership, Job Performance dan Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8874-8881.
- Sari, N. A., & Nani. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turn Over Intention Pada PT. Mandala Multifinance Cabang Parung. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 655-663.
- Sataruno, M. D., Trang, I., & Poluan, J. G. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Engagement Mediated by Employee Job Satisfaction at the BMKG Manado Geophysics and Climatology Station. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 2753–2770.
- Saufi, R. A., Permarupan, P. Y., Aidara, S., Nawir, N. B., Zainol, N. R., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-12.
- Savari, M., Sheheytavi, A., & Shokati Amghani, M. (2019). Promotion of adopting preventive behavioral intention toward biodiversity degradation among Iranian farmers. *Global Ecology and Conservation*, 43.
- Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Productivity*, 4(4), 463-470.
- Septyanto, D., Danang, Y., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh Organizational Justice Dengan Dimediasi Oleh Organizational Commitment, Burnout Serta Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di PT Nisson Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10517-10531.
- Setiawan, S., & Indradewa, R. (2022). The Effect of Work Stress and Emotional Intelligence With Motivational Mediation Variables on Employee Performance in the Transportation Industry

- in Jakarta. *American International Journal of Business Management*, 5(2), 89-97.
- Shah, C., Raval, A., Bhatia, M., & Thanki, S. (2025). Work-Life Balance Among Working Women: A Study with Reference to Service Industry. *NMIMS Management Review*, 33(1), 55-64.
- Shah, S. H., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq, N. (2021). The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-15.
- Siegrist, J. (2016). Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior. *Handbook of Stress Series, I*, 81-86.
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention melalui Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(3), 633-646.
- Solikha, S. M., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Melalui Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11175-11188.
- Srisintorn, W., & Buapeth, A. (2022). Psychometric Properties of Effort-reward Imbalance Questionnaire among Nurses. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 26(2), 228-242.
- Sukmayuda, B. C., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. *International Journal of Demos*, 4(1), 161-175.
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81-96.
- Suton, K., & Nefianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Kaum Milenial. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 131-141.
- Syara, & Syah, T. Y. (2022). The Effect of Proactive Personality, Work-Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention. *Asia Pacific Management and Business Application*, 10(3), 331-344.
- Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya terhadap Stres Kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1-12.
- Tambunan, Y. R., & Indradewa, R. (2023). Leadership, Existence of Social Support, Organizational Commitment, and Work Satisfaction that Influence Turnover Intention in Health Industry. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 5214-5224.
- Tang, C., Zhou, S., Liu, C., Min, R., Cai, R., & Lin, T. (2023). Turnover intention of nurses in public hospitals and its association with quality of working life: a cross-sectional survey in six provinces in China. *Frontiers in Public Health*, 11, 1-8.
- Tarigan, A. A., & Lataruva, E. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Coffee Shop di Tembalang. *Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-17.
- Umar, M. C., Mariyanti, S., & Safitri. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intention Turnover pada karyawan Produksi di PT. SS Tangerang. *JCA Psikologi*, 1(1), 29- 37.
- Utoyo, Z. U., & Lataruva, E. (2023). Pengaruh Work amily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes). *DIPONEGOROJOURNALOFMANAGEMENT*, 12(5), 1-14.
- Wau, F. S., & Kustiawan, U. (2024). Employee Engagement, Work Motivation, Employee

-
- Creativity, Dan Job Satisfaction Sebagai Mediator Antara Reward Dengan Employee Performance. *Cakrawala Repositori IMWI*, 7(1), 267-284.
- Widayanto, T., & Nugroho, S. (2022). The Influence of leadership, organizational culture, and work competence on employee performance through work motivation. *Jurnal Pamator*, 15(2), 81-97.
- Widianto, S., & Rojuaniah. (2022). Pengaruh Bekerja Dari Rumah, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Spare Part Manufaktur Otomotif Kabupaten Bekasi Di Saat Pandemi Covid-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi* 1(3), 599- 612.
- Xue, J., Wang, H., Chen, M., Ding, X., & Zhu, M. (2022). Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11.
- Zampetakis, L. A., & Gkorezis, P. (2022). Exploring job resources as predictors of employees' effective coping with job stress. *Personnel Review*, 52(7), 1791-1806.
- Zhang, J., Yang, X., Zhang, X., Liu, Y., Liu, M., Fang, Y., . . . Wu, M. (2024). Mediating effects of social support and presenteeism on turnover intention and post-traumatic stress disorder among Chinese nurses in the post-pandemic era: a cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-13.
- Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-17.
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLoS ONE*, 16(1), 1-17.