

Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work- Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student di Kota Samarinda

Nurasyikin¹, Asmadhini Handayani Rahmah², Marsha Anindita³

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 29 Mei 2025

Revised: 12 Juni 2025

Accepted: 20 Juni 2025

Keywords:

Work Stress

Job Burnout

Work-Life Balance

Turnover Intention

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *job burnout*, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada *part-time working student* di Kota Samarinda. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja *part-time* di Samarinda, yang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan, sehingga berpotensi mengalami stres, *burnout*, dan keinginan untuk berpindah kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 404 responden mahasiswa *part-time* yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* mahasiswa *part-time* di Samarinda. Temuan ini menegaskan bahwa tekanan kerja dan kelelahan emosional menjadi faktor utama yang mendorong mahasiswa untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan *part-time*, sementara keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak secara langsung menurunkan niat tersebut. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dan institusi pendidikan untuk memperhatikan manajemen stres dan *burnout*, serta mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja *part-time* guna menekan tingkat *turnover intention*.

This study aims to analyze the influence of work stress, job burnout, and work-life balance on turnover intention among part-time working students in Samarinda. The research background is based on the increasing number of students working part-time in Samarinda, who face challenges in balancing academic and work demands, leading to potential stress, burnout, and an intention to leave their jobs. The research method is quantitative with a survey approach, involving 404 part-time student respondents selected through purposive sampling based on specific criteria. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire, and data analysis was performed using multiple linear regression, as well as validity and reliability tests for the instruments. The results show that work stress and job burnout have a positive and significant effect on turnover intention, while work-life balance does not have a significant effect on turnover intention among part-time students in Samarinda. These findings confirm that work pressure and emotional exhaustion are the main factors driving students to consider leaving their part-time jobs, whereas balance between work and personal life does not directly reduce such intentions. This study provides important implications for companies and educational institutions to pay attention to stress and burnout management, as well as supporting the well-being of part-time working students to reduce turnover intention.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nurasyikin

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. M yamin, Kec. Samarinda kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Email: Email: 2111102431245@umkt.ac.id

PENDAHULUAN

Pekerjaan *Part-Time* menjadi fenomena yang umum di Indonesia, termasuk di wilayah Kalimantan Timur. Menurut data struktur ketenagakerjaan Kalimantan Timur pada Februari 2024, tercatat bahwa jumlah pekerja *part-time* mencapai 437.020 orang, atau sekitar 23,07 persen dari total angkatan kerja yang berjumlah 1.893.994 orang. Pekerja *Part-Time* adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, namun tidak sedang mencari pekerjaan lain ataupun tidak bersedia menerima pekerjaan tambahan. Jenis pekerjaan ini umumnya dipilih karena fleksibilitas waktu yang ditawarkannya,

sehingga banyak diminati oleh pelajar, mahasiswa, serta individu yang memiliki keterbatasan untuk bekerja penuh waktu.

Di Kota Samarinda, Mahasiswa yang bekerja merupakan kejadian yang cukup umum, terutama bagi mereka yang ingin mandiri secara finansial atau mencari pengalaman kerja sebelum menyelesaikan pendidikan. Dalam hal ini, pekerjaan paruh waktu dianggap lebih ideal dibandingkan pekerjaan penuh waktu karena memiliki jadwal yang lebih fleksibel dan cenderung tidak terlalu membebani mahasiswa. Dengan memilih bekerja *Part-Time*, mereka tetap dapat menyeimbangkan waktu antara kuliah, tugas akademik, dan kehidupan sosial tanpa harus mengorbankan salah satunya. Di Samarinda, meskipun belum ada data pasti mengenai jumlah mahasiswa yang bekerja paruh waktu, kemungkinan adanya tren ini tetap dapat diamati secara kasat mata. Berbagai jenis pekerjaan yang biasanya dijalani mahasiswa di kota-kota lain, seperti kasir, barista, pelayan restoran, hingga pekerjaan berbasis digital seperti *Freelance* dan *Content Creator*, kemungkinan juga tersedia dan diminati oleh sebagian mahasiswa di Samarinda.

Meskipun pekerja *Part-Time* memberikan banyak manfaat bagi mahasiswa, mereka juga dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam mengelola waktu dengan efektif. Menurut (Yahya & Widjaja, 2019) Menyatakan hasil performa akademik mahasiswa yang memiliki pekerjaan paruh waktu (*Part Time*) mengalami penurunan hal tersebut dikarenakan mahasiswa memiliki masalah dalam mengatur waktu antara kuliah dan juga bekerja. Oleh karena itu, banyak dari mahasiswa yang memilih untuk bekerja mengalami berbagai kesulitan dalam mengatur waktunya untuk mengikuti perkuliahan dan juga bekerja. Selain itu, keterbatasan waktu sering kali berdampak pada kehidupan sosial, sementara tekanan dari atasan serta tuntutan pekerjaan juga menjadi beban tambahan bagi mereka. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa dukungan yang memadai, mahasiswa yang bekerja *Part-Time* berpotensi mengalami *Turnover Intention*, yaitu keinginan untuk pindah ataupun berhenti bekerja akibat ketidak seimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan akademik yang dihadapi.

Menurut Pambudi & Djastuti (2019) *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap di mana seorang karyawan dengan sadar dan sengaja memiliki niat untuk meninggalkan Perusahaan tempatnya bekerja. Tentunya hal ini menjadi masalah tersendiri baik bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu maupun Perusahaan tempat mereka bekerja, Bagi mahasiswa, hal ini dapat berdampak pada ketidakstabilan finansial serta hilangnya pengalaman kerja yang berharga. Sementara itu, bagi tempat kerja, tingginya tingkat *Turnover Intention* di kalangan pekerja *Part-Time* dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, meningkatnya biaya pelatihan untuk karyawan baru, serta kurangnya tenaga kerja yang lebih fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan Pendidikan, Salah satu faktor utama yang mendorong *Turnover Intention* pada mahasiswa pekerja paruh waktu adalah stres kerja, yang dapat muncul akibat tekanan akademik, tuntutan pekerjaan, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan Pendidikan.

Menurut Priyowidodo *et al.*, (2019), situasi yang dialami orang saat mereka menghadapi masalah yang tampaknya tidak mempunyai jawaban yang layak atau solusi efektif dikenal sebagai stres kerja. Stres semacam itu dapat menyebabkan berbagai gangguan fisiologis dan psikologis. Hal ini berlaku bagi *part-time working student* yang dimana mereka harus membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan studi. Tekanan yang berasal dari tanggung jawab ganda ini dapat memperbesar risiko stres, terutama jika lingkungan kerja tidak mendukung atau jadwal kerja tidak fleksibel. Akibatnya, *part-time working student* dapat mengalami kelelahan mental maupun fisik yang berujung pada penurunan performa akademik dan produktivitas kerja, bahkan memunculkan keinginan untuk mengundurkan diri dari salah satu peran tersebut. Penelitian yang dilakukan (Marcella & Ie, 2022) menemukan bahwa stres kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santi *et al.*, 2020), menyatakan bahwa keinginan pekerja Generasi Z di Kabupaten Bekasik untuk keluar dari pekerjaannya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ferzanita, 2023), juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat menjadi tegang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka merasa tidak yakin dan bingung ketika mengerjakan tugas. Situasi ini jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan kelelahan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari jabatannya.

Menurut Santi *et al.*, (2020) *Job burnout* adalah kondisi kelelahan mental, fisik, dan psikologis yang sering disertai dengan sikap sinis sebagai akibat dari tekanan dari organisasi. Pada mahasiswa yang

bekerja paruh waktu kerap menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan, sehingga meningkatkan risiko *burnout*. *Bornout* ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi. Penelitian yang dilakukan (Ningrum *et al.*, 2024) menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, yang dimana semakin tinggi tingkat *burnout* pada seorang karyawan maka tingkat *turnover intention* meningkat. Menurut penelitian, *burnout* secara signifikan mengurangi *attrition* di kalangan karyawan milenial di Kabupaten Lamongan (Pamungkas & Sulton, 2025). Mahasiswa yang mengalami *burnout* cenderung berpikir untuk meninggalkan pekerjaan paruh waktu sebagai cara mengurangi stres dan mendapatkan kembali keseimbangan dalam hidup karena merasa tidak sanggup menanggung beban saat ini.

Kemampuan untuk menyeimbangkan antara kewajiban di tempat kerja dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Ula *et al.*, (2015), adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional sambil memastikan tidak ada konflik di antara keduanya. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting karena mereka harus mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi, karier, dan kewajiban akademis. Jika tidak ditangani dengan tepat, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan mengganggu produktivitas di tempat kerja dan di kelas. Mahasiswa yang mengelola waktu dengan baik dapat terus produktif di kedua bidang tersebut tanpa mengorbankan kesejahteraan emosional atau fisik mereka. Dengan demikian, menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional memungkinkan mereka untuk lebih fokus, terhindar dari kejenuhan, dan tetap mencintai pekerjaan mereka. Karena pekerja dapat tetap menjaga keseimbangan dan keterlibatan mereka, keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak substansial pada keinginan untuk pindah kerja, menurut sebuah penelitian (Aliya & Saragih, 2020).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Stres kerja, *Job burnout*, dan *Work- life balance* terhadap *turnover intention* pada *part-time working student* di kota samarinda. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan resiko kelelahan bekerja (*job burnout*). Selain itu, Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memperburuk kondisi tersebut, sehingga mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Kota samarinda, sebagai salah satu pusat Pendidikan dan ekonomi di Kalimantan timur, memiliki banyak mahasiswa yang bekerja paruh waktu, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan mereka dalam dunia kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Perusahaan dan institusi serta meningkatkan kesejahteraan *Part-time working student*.

KAJIAN TEORI

Kinerja Keberlanjutan

Teori kinerja keberlanjutan (*sustainable performance theory*) menekankan pentingnya menjaga kinerja individu secara konsisten dalam jangka panjang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kapasitas individu, dan sumber daya pendukung. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja dipahami sebagai faktor yang dapat mengganggu kinerja berkelanjutan mahasiswa *part-time*, karena tekanan kerja yang berlebihan tanpa manajemen yang tepat akan menguras energi dan fokus yang seharusnya digunakan untuk menjalani peran akademik dan profesional secara seimbang. *Job burnout* merupakan bentuk nyata dari ketidakmampuan mempertahankan kinerja yang stabil, ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efektivitas kerja, yang secara langsung merusak kemampuan individu untuk terus produktif. Sementara itu, *work-life balance* dipandang sebagai pilar penting dalam menjaga keberlanjutan kinerja, karena dengan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi, mahasiswa dapat mempertahankan semangat, fokus, dan produktivitas baik di tempat kerja maupun di lingkungan akademik. Oleh karena itu, teori ini menjelaskan bahwa stres kerja dan *burnout* menjadi hambatan dalam menciptakan kinerja yang

berkelanjutan, sedangkan *work-life balance* berperan sebagai faktor pendukung utama dalam mempertahankan performa mahasiswa *part-time* secara stabil dan berkelanjutan.

Work Stress

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana individu menghadapi tekanan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, kebutuhan, atau sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja (Widianti & Herlina, 2023). Menurut Priyowidodo et al. (2019), stres kerja terjadi ketika individu merasa kesulitan menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi di tempat kerja, dan hal ini dapat memicu gangguan fisiologis maupun psikologis. Dalam konteks mahasiswa *part-time*, stres dapat muncul akibat beban ganda antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan, serta tekanan dari lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu (Marcella & Ie, 2022; Santi et al., 2020; Ferzanita, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, karena individu yang mengalami tekanan tinggi cenderung ingin meninggalkan pekerjaannya.

Job Burnout

Job burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berkepanjangan akibat tekanan yang terus-menerus dalam pekerjaan. Menurut Alam (2022), *burnout* ditandai oleh tiga komponen utama, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sikap sinis terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan penurunan efektivitas kerja (*ineffectiveness*). Mahasiswa *part-time* yang menghadapi beban akademik dan kerja secara bersamaan berpotensi mengalami *burnout* yang berdampak pada performa kerja dan motivasi. Penelitian Ningrum et al. (2024) dan Pamungkas & Sulton (2025) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Individu yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak efektif, dan akhirnya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan demi memperoleh kembali keseimbangan hidup.

Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk akademik, keluarga, dan sosial. Menurut McDonald (dalam Nilasari, 2022), keseimbangan ini meliputi tiga aspek utama: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Bagi mahasiswa yang bekerja paruh waktu, *work-life balance* sangat penting agar mereka tetap bisa menjalani studi dan pekerjaan tanpa mengalami konflik peran. Jika keseimbangan ini terganggu, maka dapat menimbulkan stres dan *burnout* yang pada akhirnya berdampak pada *turnover intention*. Beberapa penelitian (Aliya & Saragih, 2020; Junaidin et al., 2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, di mana semakin tinggi keseimbangan yang dirasakan individu, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention

Pengembangan hipotesis pada variabel stres kerja mengacu pada pemahaman bahwa stres di tempat kerja terjadi ketika individu mengalami ketegangan akibat tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Dalam konteks mahasiswa *part-time*, stres kerja dapat timbul karena mereka harus menjalankan peran ganda, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja, yang seringkali menimbulkan konflik peran, beban kerja yang berat, serta ketidakjelasan tugas. Berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Ramlah et al. (2021), Yuda et al. (2017), dan Siddiqui & Jamil (2015), stres kerja terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika tingkat stres meningkat, mahasiswa cenderung mengalami penurunan motivasi kerja dan kepuasan, yang kemudian mendorong munculnya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H₁: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Job Burnout Terhadap Turnover Intention

Pengembangan hipotesis untuk variabel *job burnout* berangkat dari pemahaman bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang terjadi secara kronis akibat beban kerja yang terus-menerus. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu berisiko mengalami *burnout* karena harus memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga performa akademik. *Burnout* juga sering ditandai dengan munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan, hilangnya semangat, serta perasaan tidak efektif dan tidak berdaya. Studi terdahulu dari Hartanti et al. (2018) dan Christian et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi mendorong seseorang untuk mengambil keputusan meninggalkan pekerjaannya demi melindungi kesehatan mental dan fisik. *Burnout* menjadi salah satu alasan utama mengapa individu merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya dalam jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₂: *Job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Variabel *Work-life balance* dikembangkan dengan asumsi bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan dan kesejahteraan individu. Mahasiswa part-time yang mampu membagi waktu secara adil antara kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi akan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kualitas hidup yang lebih baik, dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara peran akan memicu kelelahan, frustrasi, dan keinginan untuk mengakhiri hubungan kerja. Beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Junaidin et al. (2019), Hikmah & Lukito (2021), serta Muliawati & Frianto (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik keseimbangan hidup seseorang, semakin kecil kecenderungannya untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *job burnout*, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif dari berbagai perguruan tinggi di Kota Samarinda yang memiliki pekerjaan *part-time* dengan durasi kerja minimal 20 jam per minggu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan total responden sebanyak 404 mahasiswa. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring berbasis skala Likert empat poin, dan instrumen pengukuran telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan data. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Metode ini digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta memastikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki validitas statistik yang memadai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1), *Job Burnout* (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *r-hitung* pada setiap item lebih besar dari *r-tabel* sebesar 0,254, serta nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Reabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,861, variabel *Job Burnout* sebesar 0,953, variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,890, dan variabel *Turnover Intention* sebesar 0,982. Seluruh nilai tersebut berada di atas nilai kritis sebesar 0,60.

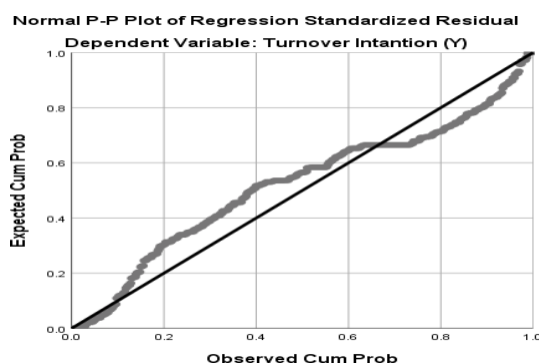
Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,861	0,6	Reliabel
Job Burnout	0,953	0,6	Reliabel
Work-Life Balance	0,890	0,6	Reliabel
Turnover Intention	0,982	0,6	Reliabel

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa item *Turnover Intention*, Stres Kerja, *Job Burnout* dan *Work-Life Balance* mendapatkan hasil yang reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P PLOT

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa sebaran titik-titik pada grafik tidak normal P-P Plot tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal. Meskipun terdapat penyimpangan pada beberapa titik, secara umum pola sebaran masih mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, data tersebut akan di asumsikan normal.

Uji Multikolinearitas

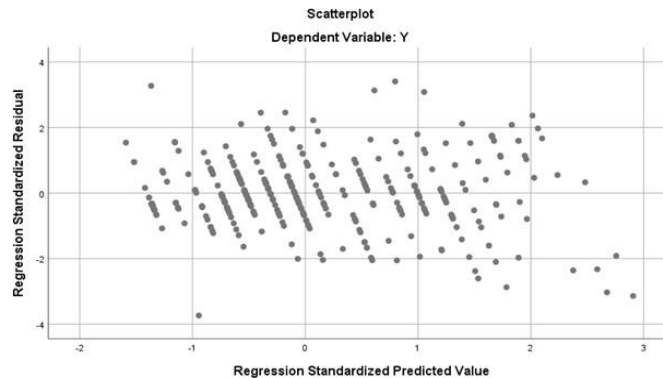
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stress Kerja	0,453	2,206	Tidak Ada Multikolinieritas
Job Burnout	0,469	2,130	Tidak Ada Multikolinieritas
Work-Life Balance	0,722	1,385	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: data primer (diolah, 2025)

Hasil analisis multikolinearitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa semua variabel lolos dari permasalahan multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* pada masing- masing variabel (0,453, 0,469, 0,722), nilai tersebut jauh di atas nilai *tolerance* minimal sebesar 0,1. Selain itu, nilai *VIF* yang diperoleh hanya (2,206, 2,130, 1,385), nilai tersebut masih jauh di bawah ambang batas maksimum *VIF* yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan antara ketiga variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Histogram Residual Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* yang ditampilkan pada Gambar 2, tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	5,533
Stres Kerja	0,472
Job Burnout	1,161
Work-Life Balance	-,0581

Sumber: data primer (diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja, *Job Burnout*, *work-Life Balance* masing-masing sebesar 0,472, 1,161, -,0581. Oleh karena itu, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,533 + 0,472 (\text{Stres Kerja}) + 1,161 (\text{Job Burnout}) + -,0581 (\text{Work-Life Balance})$$

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	P-value	Tingkatan Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	6,794	0,000	0,05	Signifikan
Job Burnout	19,174	0,000	0,05	Signifikan
Work-Life Balance	-11,512	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: data primer (diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada Tabel 4, dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja, *job burnout*, dan *Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* untuk variabel stres kerja sebesar 0,000, *job burnout* sebesar 0,000, dan *Work-life balance* sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Turn over intension	0,843	0,710	0,699

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: data primer (diolah, 2025)

Berdasarkan analisis terhadap koefisien determinasi yang disajikan dalam Tabel 5, diketahui bahwa sebesar 71,0% variabilitas *turnover intention* dapat dijelaskan oleh faktor Stres kerja, *Job burnout*, dan *Work-life balance*. Sementara itu, sisanya yaitu 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pada analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa mahasiswa yang bekerja *part-time* di Kota Samarinda sering kali mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebih, dan ekspektasi dari berbagai pihak. Keadaan ini mendukung teori stephen.p robbins, (2019) mengenai stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja dalam penelitian ini dibangun dengan empat indikator utama, yaitu konflik peran, peran yang rancu, beban kerja, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar berasal dari indikator tanggung jawab, yang terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan: "Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan saya." Hal ini menunjukkan bahwa beban tanggung jawab yang tinggi menjadi faktor utama yang memicu stres di kalangan mahasiswa *part-time*. Selain itu, ketidakjelasan instruksi kerja, jumlah tugas yang melebihi kapasitas, dan tekanan dari banyak pihak juga berkontribusi terhadap peningkatan beban mental dan emosional. Temuan ini sejalan dengan pendapat mohammad bachroni, (1999) dalam bukunya Stres Kerja, yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan motivasi kerja, kelelahan mental, hingga munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Kondisi ini konsisten dengan hasil penelitian penulis, di mana stres kerja yang dialami oleh mahasiswa *part-time* akibat tanggung jawab besar, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan peran yang rancu terbukti berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*.

Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja *part-time*. Analisis regresi mengindikasikan adanya keterkaitan yang signifikan antara stres kerja dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh nilai t-hitung yang tinggi, serta hasil uji-t yang menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan kata lain, semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh mahasiswa pekerja, maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk berniat mengakhiri hubungan kerjanya. Penelitian ini juga sejalan dengan studi sebelumnya, seperti Habib et al., (2025) yang menegaskan pentingnya organisasi dalam mengelola stres kerja agar karyawan tidak merasa tidak puas dan memilih keluar. Selain itu, Basori et al., (2023) juga menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan mendukung temuan-temuan empiris sebelumnya yang menegaskan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi merupakan faktor risiko signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*, terutama dalam konteks mahasiswa yang harus menyeimbangkan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Job burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pada analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa *burnout* merupakan faktor dominan yang mendorong mahasiswa mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat christina maslach, wilmar B. schaufeli, (2013), yang menyatakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan turunnya keterlibatan karyawan dan meningkatnya niat untuk resign. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* sangat penting, khususnya bagi organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan mahasiswa *part-time*, agar tingkat *turnover* dapat ditekan.

Job Burnout dalam penelitian ini dibangun dengan tiga indikator utama, yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. Kontribusi terbesar berasal dari indikator kelelahan, yang terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan: "*Saya merasa kelelahan secara fisik maupun emosional setelah menyelesaikan jam kerja.*" Responden juga menyatakan mengalami kehilangan semangat kerja, menurunnya partisipasi, serta merasa kontribusinya tidak berarti, yang mencerminkan adanya kejenuhan kerja yang signifikan di kalangan mahasiswa pekerja *part time* di Kota Samarinda.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik dan emosional memberikan kontribusi tertinggi terhadap *job burnout*, yang pada gilirannya mendorong *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan pendapat christina maslach, wilmar B. schaufeli, (2022) dalam buku *The Burnout Challenge*, yang menyatakan bahwa kelelahan merupakan dimensi utama *burnout* dan memiliki korelasi yang kuat dengan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini mendukung hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan dan positif mempengaruhi *turnover intention*, khususnya dalam konteks mahasiswa yang harus menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan pekerjaan. menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan dan positif mempengaruhi *turnover intention* pada mahasiswa.

Dari hasil analisis hipotesis kedua, bisa disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*job burnout*) berpengaruh besar terhadap keinginan mahasiswa *part-time* untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil regresi menunjukkan bahwa makin tinggi rasa lelah dan kejenuhan yang dirasakan, makin besar juga keinginan mereka untuk berhenti. Ini juga didukung oleh angka t-hitung yang tinggi dan hasil uji-t yang menunjukkan pengaruhnya memang signifikan. Singkatnya, semakin mahasiswa merasa *burnout*, semakin besar pula kemungkinan mereka ingin meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini juga didukung oleh penelitian lain, seperti yang dilakukan Uki Yonda Asepta, (2022), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita, semakin besar pula keinginan mereka untuk berhenti. Begitu pula dalam studi oleh Ferzanita, (2023) ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu menurunkan tingkat kelelahan, meskipun dampaknya terhadap niat untuk berhenti tidak selalu langsung terlihat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan mendukung temuan empiris sebelumnya yang menegaskan bahwa tingkat *job burnout* yang tinggi merupakan faktor risiko yang signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*, khususnya dalam konteks mahasiswa yang bekerja sambil menyelesaikan studi mereka.

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

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan pada kategori setuju dan sangat setuju, khususnya pada pernyataan: "*Saya memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan part time dan studi saya.*" Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun akademik mereka. Namun demikian, hasil analisis regresi dan uji-t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki koefisien negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, meskipun para responden merasa telah mencapai keseimbangan hidup yang baik, hal tersebut tidak secara langsung berkontribusi terhadap penurunan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi keputusan mereka,

terutama ketika tekanan kerja (*work stress*) dan kejenuhan kerja (*burnout*) lebih dominan dan dirasakan secara nyata.

Secara teoretis, Khateeb Károly, (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kondisi di mana individu mampu merasakan kepuasan dan menjalankan fungsinya secara seimbang dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pandangan ini diperkuat oleh Hudson, (2023) dalam buku "*The Case for Work-Life Balance*", yang menyatakan bahwa meskipun seseorang memiliki kontrol atas waktunya, ketidaksesuaian antara ekspektasi pekerjaan dan realitas kehidupan pribadi dapat tetap menimbulkan tekanan psikologis. Mereka juga menekankan bahwa keberhasilan dalam menjaga *work-life balance* sangat ditentukan oleh dukungan organisasi, seperti fleksibilitas kerja dan keterlibatan atasan. Tanpa adanya dukungan ini, keseimbangan yang dirasakan individu dapat menjadi lemah dan tidak cukup efektif untuk menahan keinginan keluar dari pekerjaan. Temuan ini selaras dengan penelitian Zamzamy et al., (2021) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dalam studi Sihotang & Sitompul, (2024) yang menyimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan negatif antara *work-life balance* dan niat keluar dari pekerjaan, pengaruhnya tidak terlalu kuat ketika faktor-faktor lain seperti stres kerja dan *burnout* lebih menonjol.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks mahasiswa yang bekerja *part-time*, *work-life balance* bukanlah faktor utama yang memengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Justru, tekanan kerja dan kejenuhan kerja memiliki peran yang lebih besar dan signifikan dalam membentuk *turnover intention*.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi pengaruh stres kerja, *job burnout*, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Kota Samarinda. Penelitian ini melibatkan 404 responden dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *part-time working student*. Semakin tinggi tingkat tekanan dan tuntutan kerja yang dirasakan mahasiswa, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres yang tidak tertangani dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, kelelahan emosional, serta berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Selanjutnya, *job burnout* juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja secara fisik dan mental yang dialami, maka semakin besar pula kemungkinan mahasiswa *part-time* untuk keluar dari pekerjaannya. Kondisi *burnout* yang mencakup kelelahan emosional, depersonalisasi, serta rendahnya pencapaian pribadi berkontribusi terhadap melemahnya ikatan terhadap pekerjaan dan meningkatnya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih sehat secara psikologis. Sementara itu, temuan penelitian memperlihatkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dinilai penting oleh para responden, hal tersebut belum menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan untuk tetap atau berhenti bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *work-life balance* mendukung kenyamanan kerja, faktor-faktor seperti stres dan *burnout* masih lebih dominan dalam mendorong keinginan berpindah kerja.

REFERENSI

- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>

- Augustine Priyowidodo, Wibowo, & Hamidah. (2019). Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), 34–45. <https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04>
- Baihaqie, A. D., & Nugroho, N. E. (2023). PENGARUH JOB STRESS , EMOTIONAL INTELEGENCE , WORK LIFE BALANCE , TERHADAP BURNOUT SYNDROME KARYAWAN CV YASIIRA.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- Christian, E., Emilia, N., & Studi Manajemen, P. (2023). Pengaruh Career Plateau, Job Burnout, Social Loafing terhadap Turnover Intention Karyawan di Lingkungan PT. Duta Sumber Inti Niaga.
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial Pt Xyz. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660– 674. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work- Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- ghozali. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25.
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., Ulfatin, N., & Malang, U. N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(September), 347– 357.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jayamanne, M. D. E. S., & Kaluarachchige, I. P. (2024). Effect of Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with the Mediating Effect of Job Satisfaction : A Study of Commissioned Officers in Sri Lanka Military Forces MBA in HRM Programme , The Open University of Sri Lanka Senior Lecturer , Univer. 9(1), 39–51.
- Junaidin, Ikham, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research JourMKVF6nal*, 1(2), 27–34.
- Manurung, R. N., & Bernarto, I. (2024). The Effect Of Work-Life Balance, Job Burnout, Organizational Commitment on Turnover Intention at XYZ Hospital in Bekasi. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 8(1), 83–98. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v8i1.24183>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606 620.
- Nilasari, B. M. (2022). Mediation Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Demand and Workplace Resources on Nurse Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.06>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 645–658.
- Pambudi, C., & Djastuti, I. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 16, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39388>

- Pamungkas, M. R., & Sulton, M. (2025). *Pengaruh Work Engagement , Job Satisfaction , Workaholism dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan Abstrak*. 11(1), 87–97.
- Paula McDonald, L. M. B. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited. <https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ>
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751– 3771.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); 1st ed.).
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). the Effect of Burnout Syndrome on Turnover Intention Using Organizational Commitment As an Intermediate Variable. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 109–122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Septianini, R. (2024). *Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi*. 4(November).
- Seto Pambudi, C., & Djastuti, I. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 16, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39388>
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugiono, E., & Beniawan, A. (2025). *IJMSIT The Impact of Work-Life Balance on Turnover Intention with Burnout as An Intervening Variable in The Indonesian*. 5(June), 144–150.
- Thoyibah, V. M., & Desiana, P. M. (2024). *The Effect of Job Flexibility and Job Burnout on Turnover Intention*. 8(3), 1304–1317. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i3.29039>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan. *Psikoislamika*, 2(1), 13–22. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/6391>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wicaksono, M. N., & Anggarini, I. M. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Business Solution, Support Dan Service Delivery Pt Administrasi Medika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 161–172. <https://doi.org/10.37012/jik.v10i2.51>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yuda et al., I. A. (2017). Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>
- christina maslach, wilmar B. schaufeli, michael p. laite. (2022). *Job burnout*. December 2013.
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial Pt Xyz. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660–674. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i4>

- Habib, M. F., Suhairi, S., & Daulay, A. N. (2025). *Pengaruh pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening*. 11(1), 21–31.
- Hudson. (2023). the Case for Work-Life Balance. In *Work-Life Balance*. <https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>
- Khateeb Károly, F. R. (2021). Work Life Balance-a Review of Theories, Definitions and Policies. *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII(1), 27–55.
- mohammad bachroni, sahlán asnawi. (1999). *Stres Kerja*. 2, 28–39.
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(September), 271–284.
- stephen.p robbins, timothy a. judge. (2019). organizational behavior. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttp://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Uki Yonda Aseptia. (2022). *Http://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jrmsi* 34. 13(1), 34–52.
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School*, 2, 205–220.