



Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Semarang Garment)

Santika Delviani Ramadhani^{1*}, Raully Sijabat², Shofif Sobaruddin Akbar³

¹⁻³ Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

Email : santikadelviani@email.com¹ raulysijabat@upgris.ac.id² shofif.s.akbar@gmail.com³

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance and workload on turnover intention, with work stress as a mediating variable in employees of PT Semarang Garment. The phenomenon of high turnover in the garment industry is the background of this study, which is triggered by large production targets, high work pressure, and imbalance between work and personal life. These conditions have the potential to reduce employee welfare and increase the desire to leave the company. This study uses a quantitative method with Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques using AMOS version 24. The research sample of 360 respondents was selected through a simple random sampling technique, and data was collected using a structured online questionnaire. The results of the analysis show that: (1) Work-life balance does not have a significant effect on turnover intention, but has a significant negative effect on work stress, which means the better the work-life balance, the lower the level of work stress; (2) Workload has a significant positive effect on work stress, but does not have a significant effect on turnover intention; (3) Work stress has a significant positive effect on turnover intention, which indicates that the higher the work stress, the greater the employee's desire to leave. Furthermore, it was found that job stress mediates the relationship between work-life balance and turnover intention, so improving work-life balance can indirectly reduce turnover intention through reduced job stress. Theoretically, this study adds to the human resource management literature on factors influencing turnover intention. Practically, the results recommend that company management create a healthy work environment, manage workloads proportionally, and design policies that support work-life balance to reduce turnover intention.*

Keywords: *Job Stress, SEM AMOS, Turnover Intention, Work-Life Balance, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Semarang Garment. Fenomena turnover yang tinggi di industri garmen menjadi latar belakang penelitian ini, yang dipicu oleh target produksi yang besar, tekanan kerja yang tinggi, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS versi 24. Sampel penelitian sebanyak 360 responden dipilih melalui teknik simple random sampling, dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang terstruktur. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, namun memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja; (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention; (3) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu, ditemukan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara work life balance dan turnover intention, sehingga perbaikan keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan turnover intention secara tidak langsung melalui penurunan stres kerja. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengatur beban kerja secara proporsional, serta merancang kebijakan yang mendukung work life balance guna mengurangi turnover intention.

Kata Kunci: Beban Kerja, SEM AMOS, Stres Kerja, Turnover Intention, Work Life Balance

1. LATAR BELAKANG

Turnover intention merupakan bentuk niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi secara sukarela dan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai stabilitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat

mengganggu kontinuitas proses bisnis, menambah beban biaya rekrutmen, serta menurunkan moral kerja garmen dengan jumlah karyawan lebih dari 3.500 orang, mengalami tren *turnover* yang fluktuatif dalam empat tahun terakhir, dengan tingkat tertinggi sebesar 17% pada tahun 2024. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam lingkungan kerja yang perlu diteliti lebih lanjut. Berikut data karyawan PT Semarang Garment:

Tabel 1. Data Karyawan di PT Semarang Garment Tahun 2021-2024

Periode	Keluar	Presentase	Total Karyawan
2021	520	14%	3.665
2022	560	16%	3.600
2023	510	14%	3.680
2024	620	17%	3.566

Sumber: HRD PT Semarang Garment 2025.

Salah satu faktor yang diyakini berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *work life balance*. Selain itu, tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas individu juga menjadi penyebab utama munculnya stres kerja yang dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Beberapa studi sebelumnya memberikan hasil yang saling bertentangan mengenai hubungan antara *work life balance*, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Sebagian lainnya menunjukkan pengaruh negatif atau tidak signifikan, sehingga memunculkan *gap* penelitian yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan dalam konteks industri garmen, di mana tekanan kerja tinggi dan mayoritas tenaga kerja merupakan operator perempuan dengan keterbatasan waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian ini juga menawarkan kebaruan dengan memasukkan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* secara simultan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT Semarang Garment, yang berguna memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan salah satu indikator penting dalam perilaku organisasi yang mencerminkan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Menurut Mobley et.al dalam Sepang et al. (2023), *turnover intention* terdiri dari tiga

indikator utama, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Fenomena *turnover* menjadi isu kritis terutama dalam industri garmen, di mana keberlangsungan operasional sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerja. *Turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan kerugian finansial dan nonfinansial, seperti biaya rekrutmen, pelatihan serta terganggunya kontinuitas produksi.

Work Life Balance

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. MCDonal & Bradley dalam Pangemanan et al., (2017) mengemukakan bahwa keseimbangan tersebut mencakup tiga aspek: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Karyawan yang memiliki *work life balance* cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah dan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Namun, ketika keseimbangan ini terganggu, maka dapat memunculkan konflik peran dan ketidakpuasan kerja yang dapat meningkatkan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Studi Meilia et al. (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan kontribusi terhadap meningkatnya niat untuk keluar. Sebaliknya, Sari et al. (2024) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan yang dirasakan, semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu, baik dalam bentuk beban fisik, beban mental, maupun beban waktu Munandar dalam Tjiabrata (2022). Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi performa kerja dan meningkatkan stres psikologis. Jika beban yang diberikan melebihi kapasitas individu, hal ini dapat memicu kelelahan, burnout, hingga niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian oleh Fitriantini et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, studi Bogar et al. (2021) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan adanya konteks yang mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan niat berpindah kerja, terutama dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dirasakan individu akibat adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk memnuhinya. Menurut

Robbins dan Judge dalam Kurniaty (2020) stres kerja dapat bersumber dari tiga faktor utama, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya *turnover*. Penelitian Farida et al. (2023) dan Nurhidayati & Fajar Dini (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Dalam konteks tersebut, stres kerja berpotensi menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berbagai hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten terkait hubungan antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbedaan ini menunjukkan gap penelitian yang relevan untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks industri garmen seperti PT Semarang Garment. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut secara simultan dalam satu model yang utuh.

Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengklarifikasi dan mengisi kesenjangan literatur yang ada. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan memasukkan stres kerja sebagai variabel mediasi, dalam rangka memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika sumber daya manusia di sektor manufaktur garmen.

3. METODE PENELITIAN

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form. Instrumen disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari teori dan penelitian sebelumnya, meliputi: tiga indikator untuk *work life balance* (keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan), tiga indikator beban kerja (beban fisik, mental, dan waktu), lima indikator stres kerja (tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan), serta tiga indikator *turnover intention* (*thinking of quitting*, *searching for alternatives*, dan *intention to quit*). Skala pengukuran menggunakan skala Likert 1 sampai 10.

Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji konfirmatori menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai *standardized loading factor* > 0,60 dan signifikan. Reliabilitas konstruk ditunjukkan melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50, yang mengindikasikan bahwa instrumen memenuhi syarat valid dan reliabel (Ghozali, 2017).

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan perangkat lunak AMOS versi 24. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta untuk menilai kecocokan model penelitian secara keseluruhan. Evaluasi kelayakan model dilakukan melalui beberapa indeks *goodness of fit*, antara lain *Chi-Square*, CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, TLI, dan RMSEA, dengan acuan nilai *cut-off* menurut (Ferdinand, 2014).

Model penelitian ini mengusulkan bahwa *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) memengaruhi *turnover intention* (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semarang Garment, sebuah perusahaan manufaktur garmen yang berlokasi di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan selama periode januari-maret 2025. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 360 responden. Sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* berdasarkan kriteria jabatan karyawan. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai $> 0,70$ untuk semua variabel, menandakan instrumen pengumpulan data sangat valid dan reliabel. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Variabel *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) dianalisis sebagai variabel bebas, stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Estimate	CR	P-value	Keterangan
H1	<i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	0,084	0,209	0,834	Ditolak
H2	Beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	-1,953	-0,326	0,745	Ditolak
H3	<i>Work life balance</i> berpengaruh stres kerja	-0,074	-1,940	0,052	Ditolak
H4	Beban kerja berpengaruh stres kerja	1,146	21,274	0,001	Diterima
H5	Stres kerja berpengaruh <i>turnover intention</i>	2,724	0,521	0,603	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2025.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prilia Diah Nita, 2022), (Absharina & Rusdi, 2025), dan Hilasseba et al.(2024) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan ini karyawan di PT Semarang Garment lebih fleksibel dan adaptif dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki motivasi bertahan karena kebutuhan ekonomi dan stabilitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktariana, R. D., 2017), (Derrick, 2022), (Sari Dewi et al., 2023), dan (Dhea Wulandari et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja tidak selalu mendorong niat berpindah jika faktor intrinsik seperti komitmen dan loyalitas tetap kuat.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis membuktikan *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Solekhah & Sabardini, 2025) dan (Limanta et al., 2023). *Work life balance* cenderung berpotensi menurunkan tingkat stress kerja. karyawan mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengalami tekanan kerja yang lebih rendah. Maka *work life balance* belum dapat menjadi isu utama yang mempengaruhi tingkat stress karyawan di PT Semarang Garment.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulina & Lukito, 2020), (Putra Edy Wirawan, 2022), (Fitriantini et al., 2019) dan (Astaginy, 2024) menyakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, beban kerja merupakan salah satu pemicu utama stress kerja dalam sektor manufaktur seperti garmen.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis membuktikan stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2025), (Pamungkas et al., 2023), (Kurniawati et al., 2018), dan (Ramlawati et

al., 2021) yang menemukan hubungan positif tidak signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work life balance* dan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, namun keduanya berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor kunci yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan keinginan karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memprioritaskan upaya pengelolaan stres melalui kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan pengaturan beban kerja yang proporsional. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang terbatas pada satu perusahaan dan pendekatan kuantitatif, sehingga hasilnya perlu digeneralisasi secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak sektor industri dan mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk menggali aspek-aspek psikologis yang lebih mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Semarang Garment atas izin dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data, serta kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang konstruktif selama penyusunan naskah ini. Artikel ini merupakan bagian dari tugas akhir skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Absharina, N., & Rusdi, Z. M. (2025). The effect of work-life balance on turnover intention with self-efficacy as a moderating variable on Generation Z employees. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(2), 151–167.
- Astaginy, N. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap stres kerja pada unsur pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), 203–214.

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 1–8.
- Wulandari, D., Melutia, K. I., & Delwi, N. K. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap tingkat turnover intention pada PT Selpulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makrelju.v2i3.3243>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi: Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hilasselba, D. W., & Rozaq, K. (2024). The influence of work-life balance on turnover intention through organizational commitment (On employees of forwarding company in East Java). *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 4(7), 761–767. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v04i7y2024-13>
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh stres lingkungan kerja, stres kerja organisasi, dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Maulina, F. Q., & Lukito, H. (2020). Pengaruh tipe kepribadian, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan BRI Cabang Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Strategik dan Simulasi Bisnis*, 1(1), 66–77. <https://doi.org/10.25077/mssb.1.1.66-77.2020>
- Melilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). The influence of work-life balance, burnout and job satisfaction on turnover intention (Study of female medical staff at Limpung Regional Hospital). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh work-life balance dan work stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Pangelmanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5, 1–8.
- Putra, E. W. R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work-life balance. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Sari, R. E. R., Delwi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work-life balance, stress, dan job satisfaction: Mengeksplor pengaruhnya terhadap turnover intention pada buruh perempuan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 515–526. <https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071>
- Solekhah, A., & Sabardini, S. E. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work-life balance sebagai variabel mediasi (Pada pegawai BKPP Kabupaten Sleman). *Jurelmi: Jurnal Riset Ekonomi*,

Kabupaten Sleman). *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(4), 983–988.