

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN PRIBADI DAN STRES KERJA PADA KECENDERUNGAN PINDAH KERJA DIMODERASI KEJENUHAN KERJA

Dwi Aristy Widyaningrum¹, Audia Junita^{2*}, Winda Ardiani³

^{1,3}Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

²Universitas Medan Area, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi; audiajunita@staff.uma.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja karyawan PT Bank Sumut. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Bank Sumut, dengan jumlah populasi sebanyak 700 orang, dan sampel sebanyak 255 orang karyawan yang diambil secara acak proporsional mewakili setiap divisi. Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Temuan riset membuktikan bahwa variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi tidak berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan. Variabel kejenuhan kerja memoderasi secara signifikan pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan berbagai kondisi yang dapat menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan pribadi, dan upaya menurunkan kejenuhan kerja karyawan. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berkontribusi untuk menurunkan kecenderungan karyawan berpindah kerja di lokasi riset yang berbeda karakteristiknya dengan riset ini.

Kata Kunci: Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, stres, kecenderungan pindah kerja, kejenuhan kerja, perbankan.

Abstract

This research aimed to analyze the implications of career-personal life balance and work stress on the turnover intention of PT Bank Sumut employees. The research population and sample were employees of PT Bank Sumut, with a population of 700 people and a sample of 255 employees taken random proportionally to represent each division. The data analysis technique was Moderated Regression Analysis (MRA). Research findings proved that the career-personal life balance did not significantly affect employees' turnover intention, while the work stress had significant implications. The burnout significantly moderated the influence of work-personal life balance and work stress on employees' turnover intention. It was recommended to improve various conditions that could balance the work-personal life of workers and reduce employee burnout. Further research was also recommended to explore other variables contributing to reduced employee intention turnover in other research locations whose characteristics differed from this research.

Keywords: Career-personal life balance, work stress, turnover intention, burnout, banking.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di perbankan bukanlah hal yang mudah. Karakteristik pekerjaan di perbankan seringkali memunculkan permasalahan tingginya kecenderungan karyawan pindah kerja (*turnover*). Dalam aktivitas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, para pekerja di perbankan harus mengeluarkan upaya keras. Sering kali mereka bekerja lembur hingga larut malam untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan bekerja di bawah tekanan. Kecenderungan pekerja perbankan untuk pindah kerja disebabkan berbagai hal, umumnya karena adanya perasaan kurang nyaman pada kondisi yang ada di perbankan, antara lain tidak adanya kondisi keseimbangan antara kerja-kehidupan pribadi dan adanya stres kerja menjadi pemicu para pekerja di perbankan untuk cenderung berpindah kerja di sektor perbankan (Giorgi *et al.*, 2017; Kaushalya & Perera, 2018; Sismawati & Lataruva, 2020; Gadzali, 2023; Saratian, Jamaluddin, Yuliantini, Susilowati, & Achmad, 2023).

Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi merupakan situasi yang dikondisikan perusahaan untuk para pekerjanya dapat memberikan perhatian yang seimbang antara orientasi pekerjaan yang harus diselesaikannya dan kehidupan pribadi di luar pekerjaannya (Hutcheson, 2012). Keadaan yang memungkinkan pekerja dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikannya betah dan nyaman dan bahagia untuk bekerja (Dina, 2018) serta kerja yang lebih baik (Oludayo, Falola, Obianuju, & Demilad, 2018). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya keseimbangan kerja-kehidupan pribadi secara signifikan dapat menurunkan kecenderungan para pekerja untuk berpindah kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019; Sismawati & Lataruva, 2020; Mulang, 2022; Esthi & Panjaitan, 2023; Korompot, Emilisa, & Sofuah, 2023).

Kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Berbagai faktor di dalam maupun luar organisasi dapat menjadi sumber stres. Pekerja yang mengalami stres kerja akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur serta memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan (Soelton, Lestari, Arief, & Putra, 2020; Adiguna & Suwandana, 2023; Saratian *et al.*, 2023). Secara spesifik, pekerja wanita cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria (Junita, 2011; Syafrizaldi, 2020; Muis *et al.*, 2021; Gunaseelaprabhu & Jayachitra, 2023) yang disebabkan karena konflik peran yang dialaminya.

Kondisi ketiadaan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja akan berdampak secara signifikan pada kecenderungan untuk berpindah pekerjaan apalagi diperkuat dengan kondisi kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami pekerja. Kejenuhan kerja para pekerja khususnya di perbankan dapat muncul disebabkan karena aktivitas kerja yang bersifat monoton atau repetitif. Hasil riset terdahulu menemukan fakta bahwa pengaruh variabel kejenuhan kerja pada kecenderungan pindah kerja bersifat variatif. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa kejenuhan kerja berdampak signifikan dalam mendorong kecenderungan pindah kerja karyawan (Elci, Yildiz, & Karamay, 2018; Alkhraish, Eivazzadeh & Yesiltas, 2023), sedangkan beberapa riset lainnya memberikan fakta yang tidak signifikan (Wibowo, 2013; Rahmawati & Mikhriani, 2016; Santi, Nandini & Alfiansyah, 2020; Wulandari, Listiarini, Palit, & Rohman, 2023). Dalam hal ini variabel kejenuhan kerja dapat bersifat memperkuat atau memperlemah. Dengan kata lain berperan sebagai variabel moderasi. Hal tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menempatkan kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi dalam pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja para pekerja.

Kesenjangan fenomena di PT Bank Sumut terkait dengan adanya kecenderungan peningkatan *turnover* di PT Bank Sumut tampak dari data jumlah karyawan yang masuk dan telah berhenti bekerja sejak tahun 2018 hingga 2022. Ada kecenderungan tingkat rasio *turnover* di PT Bank Sumut meningkat dalam periode tahun 2018 hingga 2022, mulai dari sebesar 3,21% di tahun 2018, sebesar 2,64% di tahun 2019, sebesar 3,85% di tahun 2020, sebesar 5,59% di tahun 2021, dan sebesar 4,08% di tahun 2022 (PT Bank Sumut, 2022). Berdasarkan kesenjangan teoritis dan fenomena terkait variabel yang diamati di PT Bank Sumut, maka tujuan penelitian sekaligus signifikansi penelitian adalah menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres pada kecenderungan pindah kerja dimoderasi kejenuhan kerja para pekerja khususnya di PT Bank Sumut.

Kajian Teoritis dan Hipotesis ***Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi***

Konsep keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dikenal juga dengan istilah keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (*work-life balance*). Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) memaknai keseimbangan kerja-kehidupan pribadi sebagai keadaan keterlibatan dan kepuasan karyawan pada perannya di dalam maupun luar pekerjaan. Menurut Hutcheson (2012), keseimbangan kerja-kehidupan pribadi merupakan bentuk keseimbangan kehidupan pribadi seorang karyawan di tempat kerja. Beberapa indikator keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2005), antara lain:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*) antara pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan misalnya waktu untuk keluarga.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) adalah tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang pada pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) adalah tingkat kepuasan seseorang pada pekerjaannya maupun aktivitas di luar dari pekerjaannya sehari-hari. Kepuasan akan timbul jika karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukannya memberikan hasil yang cukup baik dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan sekaligus keluarga.

Stres Kerja

Stres diartikan sebagai respon adaptif seseorang yang dipicu oleh tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada karyawan (Moorhead & Griffin, 2010). Luthans (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah respon adaptif atas aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan pada seseorang. Astianto (2014) mengemukakan beberapa indikator stres kerja, sebagai berikut:

1. Indikator psikologis dengan ciri mudah tersinggung, tidak bisa berkomunikasi, banyak melamun, dan lelah mental.
2. Indikator fisik dengan ciri meningkatnya detak jantung, tekanan darah, kondisi fisik mudah lelah, pusing dan insomnia.
3. Indikator perilaku dengan ciri aktivitas merokok berlebihan, menunda pekerjaan, sabotase, dan pola makan tidak teratur.

Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja diistilahkan juga dengan *burnout*. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami seseorang karena tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan (Maharani & Triyoga, 2012). Saputra (2014) mengemukakan *burnout* adalah kondisi seseorang merasa terkurasnya energi, psikis maupun fisik. Pada umumnya *burnout* terwujud dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Pengukuran *burnout* dapat dilakukan dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Galanakis, Moraitou, Garivaldis, dan Stalikas (2009), yaitu:

1. *Emotional exhaustion* yaitu kondisi ketika seseorang merasa emosinya terkuras dan habis.
2. *Depersonalization* yaitu kondisi ketika seseorang merasa jenuh dengan berbagai tuntutan, sehingga akan mengabaikan berbagai permintaan yang dituntut oleh pekerjaan.
3. *Personal accomplishment* yaitu kondisi yang tidak pernah puas pada hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, sehingga berakibat munculnya penurunan prestasi yang berujung pada kegagalan.

Kecenderungan Pindah Kerja

Kecenderungan pindah kerja identik dengan konsep *turnover intention*. Menurut Mobley (2011), kecenderungan untuk pindah kerja merupakan hasil evaluasi seseorang akan kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat kerja akan tetapi belum dilaksanakan dalam aksi nyata. Abdullah *et al.* (2012) memaknai *turnover intention* sebagai keadaan pekerja memiliki dorongan untuk secara sadar mencari pekerjaan lain sebagai opsi di organisasi yang berbeda. Tingkat *turnover* yang tinggi pada organisasi dapat mengurangi efektivitas organisasi karena hilangnya *talent* yang mempunyai pengalaman dan akibat dari posisi yang ditinggalkan. Beberapa indikator *turnover intention* menurut Mobley (2011), antara lain:

1. Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) yang muncul berawal dari adanya ketidakpuasan kerja, kemudian karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan dan jika intensitasnya semakin tinggi akan berwujud dalam tindakan tidak hadir di tempat bekerja.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) yang tampak dari aktivitas karyawan untuk mulai mencoba mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaan tempat bekerja sekarang.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) yang tampak dari kesediaan karyawan untuk berhenti dan sesegera mungkin akan keluar dari pekerjaannya ketika menemukan pekerjaan baru.

Hipotesis

Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi merupakan salah satu kondisi kerja yang penting diperhatikan dan dipenuhi oleh manajemen organisasi dalam lingkungan kerja dengan beban dan tuntutan kerja tinggi khususnya di perbankan. Organisasi yang memberikan perhatian pada kondisi keseimbangan kerja-kehidupan kerja berarti peduli dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Keadaan yang memungkinkan pekerja dapat menyeimbangkan waktu antara kerja dan kehidupan pribadi menjadikannya betah dan nyaman dan bahagia untuk bekerja (Dina, 2018) serta kerja yang lebih baik (Oludayo *et al.*, 2018). Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya keseimbangan kerja-kehidupan pribadi secara signifikan dapat menurunkan kecenderungan para pekerja untuk berpindah kerja (Jaharuddin & Zainol, 2019; Sismawati & Lataruva, 2020; Mulang, 2022; Esthi & Panjaitan, 2023; Korompot *et al.*, 2023). Berdasarkan kajian empiris terdahulu tersebut, maka dikemukakan Hipotesis 1 penelitian, sebagai berikut:

H₁: Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi berpengaruh negatif secara signifikan pada kecenderungan pindah kerja.

Pengaruh Stres Kerja pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Stres kerja adalah kondisi yang lazim dialami pekerja. Stres kerja bermakna sebagai respon adaptif seseorang terhadap tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terkait pekerjaan (Moorhead & Griffin, 2010). Stres kerja tidak selalu bermakna negative. Pada tataran yang moderat, stress kerja dapat mendorong karyawan lebih produktif bekerja. Namun stress kerja yang tinggi dapat bersifat disfungsional tidak hanya bagi individu itu sendiri, namun juga organisasi. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan (Soelton *et al.*, 2020; Adiguna & Suwandana, 2023; Saratian *et al.*, 2023). Berdasarkan kajian empiris terdahulu tersebut, maka dikemukakan Hipotesis 2 penelitian, sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan pada kecenderungan pindah kerja.

Pengaruh Kejenuhan Kerja dalam Memoderasi Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Kecenderungan pindah kerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Jika organisasi mampu mengkondisikan keseimbangan kerja-kehidupan kerja, maka kecenderungan pindah kerja karyawan akan semakin rendah (Jaharuddin & Zainol, 2019; Sismawati & Lataruva, 2020; Mulang, 2022; Esthi & Panjaitan, 2023; Korompot *et al.*, 2023). Selain keseimbangan kerja-kehidupan kerja, kejenuhan kerja juga menjadi variabel anteseden yang dapat memicu kecenderungan karyawan pindah kerja. Kejenuhan kerja adalah kondisi seseorang merasa terkurasnya energi, psikis maupun fisik akibat tuntutan kerja yang berlebihan. Kejenuhan kerja para pekerja khususnya di perbankan dapat muncul disebabkan karena aktivitas kerja yang bersifat monoton atau repetitif. Hasil riset terdahulu menemukan fakta bahwa pengaruh variabel kejenuhan kerja pada kecenderungan pindah kerja bersifat variatif. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa kejenuhan kerja berdampak signifikan dalam mendorong kecenderungan pindah kerja karyawan (Elci *et al.*, 2018; Alkhraish *et al.*, 2023), sedangkan beberapa riset lainnya memberikan fakta yang tidak signifikan (Wibowo, 2013; Rahmawati & Mikhriani, 2016; Santi *et al.*, 2020; Wulandari *et al.*, 2023). Dalam hal ini variabel kejenuhan kerja dapat bersifat memperkuat atau memperlemah. Dengan kata lain berperan sebagai variabel moderasi. Hal tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menempatkan kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi dalam pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan pindah kerja para pekerja. Berdasarkan kajian empiris terdahulu tersebut, maka dikemukakan Hipotesis 3 penelitian, sebagai berikut:

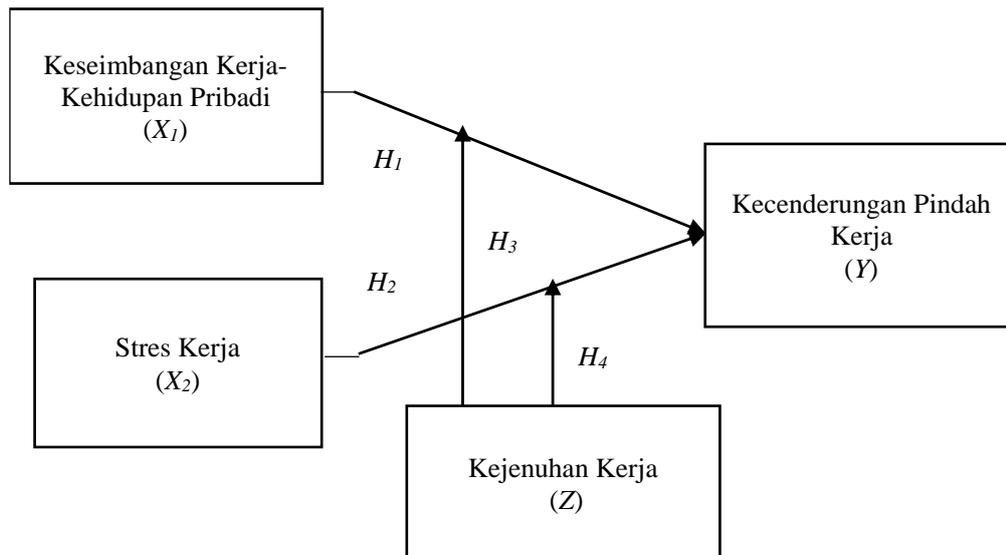
H₃: Kejenuhan kerja memperlemah secara signifikan pengaruh negatif antara keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan pindah kerja.

Pengaruh Kejenuhan Kerja dalam Memoderasi Stres Kerja pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Stres kerja merupakan variabel lain yang berpengaruh pada kecenderungan karyawan pindah kerja. Secara teoritis dan empiris, pengaruh stres kerja pada kecenderungan pindah kerja karyawan memiliki hubungan positif. Semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk pindah kerja dan sebaliknya. Hubungan positif tersebut akan semakin diperkuat oleh kejenuhan kerja yang dialami karyawan. Penempatan kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi didasarkan kajian empiris terdahulu yang membuktikan adanya temuan riset yang variatif terkait pengaruh kejenuhan kerja terhadap kecenderungan pindah kerja. Beberapa riset terdahulu membuktikan bahwa kejenuhan kerja berdampak signifikan dalam mendorong kecenderungan pindah kerja karyawan (Elci *et al.*, 2018; Alkhraish *et al.*, 2023), sedangkan beberapa riset lainnya memberikan fakta yang tidak signifikan (Wibowo, 2013; Rahmawati & Mikhriani, 2016; Santi *et al.*, 2020; Wulandari *et al.*, 2023). Berdasarkan kajian empiris terdahulu tersebut, maka dikemukakan Hipotesis 4 penelitian, sebagai berikut:

H₄: Kejenuhan kerja memperkuat secara signifikan pengaruh positif stres kerja pada kecenderungan pindah kerja.

Kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian yang diamati tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Metode Penelitian

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menjawab permasalahan. Aktivitas penelitian dilakukan di PT Bank Sumut bertempat di jalan Imam Bonjol No. 18, Medan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Bank Sumut dari berbagai divisi termasuk unit syariah di bawah koordinasi perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 700 orang dan sampel berjumlah 255 yang dihitung berdasarkan rumus Slovin. Sampel diambil secara acak dengan teknik *sampling* acak proporsional.

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel yang menjadi objek analisis dalam penelitian terdiri dari variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (X_1) yang diukur dengan tiga indikator yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005); variabel stres kerja (X_2) yang diukur dengan sepuluh indikator yaitu fatalisme (menyerah pada takdir), kebosanan, sinisme, ketidakpuasan, menunda pekerjaan, perasaan gagal, melarikan diri dari pekerjaan, perilaku sabotase, dan pola makan tidak teratur (Astianto, 2014; Shirom, Nirel, & Vinokur, 2010); variabel kecenderungan pindah kerja (Y) diukur dengan empat indikator yaitu keinginan untuk keluar, upaya mencari lowongan pekerjaan, evaluasi untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan (Trisnawati, 2016); dan variabel kejenuhan kerja (Z) yang diukur dengan tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, pencapaian pribadi (Galanakis *et al.*, 2009).

Teknik Analisis

Data primer penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dianalisis dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) (Ghozali, 2016) didahului oleh pengujian sejumlah asumsi-asumsi dasar regresi berganda.

Analisis Data dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian dapat dideskripsikan berdasarkan dimensi jenis kelamin, usia, lama kerja, dan tingkat pendidikan (Tabel 1). Responden penelitian relatif berimbang dalam dimensi jenis kelamin, didominasi karyawan berusia < 25 Tahun (36%), sudah bekerja selama 1–5 Tahun (49,3%), dan berpendidikan akhir Sarjana (38,6%).

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Aspek	Jenis Kelamin	N	%
Jenis Kelamin	Laki Laki	127,00	50,00
	Perempuan	128,00	50,00
	Total	225,00	100,00
Usia	< 25 Tahun	81,00	36,00
	26–35 Tahun	75,00	33,00
	36–45 Tahun	47,00	20,80
	46–55 Tahun	18,00	6,60
	> 55 Tahun	3,00	1,30
	Total	225,00	100,00
Lama Kerja	< 1 Tahun	74,00	32,80
	1–5 Tahun	111,00	49,30
	5–10 Tahun	51,00	22,60
	> 10 Tahun	22,00	9,70
Tingkat Pendidikan	Total	175,00	100,00
	SMA	83,00	36,80
	Diploma III	75,00	33,30
	Sarjana (S1)	87,00	38,60
	Magister (S2)	13,00	5,70
	Total	225,00	100,00

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji kualitas instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang *valid* dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Kriteria hasil uji validitas adalah dengan membandingkan nilai *r-hitung* dan *r-tabel*, sebagai berikut:

- a. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan *valid*.
- b. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak *valid* (Ghozali, 2016).

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah *valid* karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Dengan demikian kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Variabel X₁ (Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi)			
Butir 1	0,58	0,13	<i>Valid</i>
Butir 2	0,50	0,13	<i>Valid</i>
Butir 3	0,63	0,13	<i>Valid</i>
Butir 4	0,68	0,13	<i>Valid</i>
Butir 5	0,71	0,13	<i>Valid</i>
Butir 6	0,61	0,13	<i>Valid</i>
Variabel X₂ (Stres Kerja)			
Butir 1	0,65	0,13	<i>Valid</i>
Butir 2	0,66	0,13	<i>Valid</i>
Butir 3	0,67	0,13	<i>Valid</i>
Butir 4	0,67	0,13	<i>Valid</i>
Butir 5	0,53	0,13	<i>Valid</i>
Butir 6	0,61	0,13	<i>Valid</i>
Variabel Z (Kejenuhan Kerja)			
Butir 1	0,72	0,13	<i>Valid</i>
Butir 2	0,65	0,13	<i>Valid</i>
Butir 3	0,70	0,13	<i>Valid</i>
Butir 4	0,76	0,13	<i>Valid</i>
Butir 5	0,73	0,13	<i>Valid</i>
Butir 6	0,80	0,13	<i>Valid</i>
Butir 7	0,75	0,13	<i>Valid</i>
Butir 8	0,76	0,13	<i>Valid</i>
Variabel Y (Kecenderungan Pindah Kerja)			
Butir 1	0,70	0,13	<i>Valid</i>
Butir 2	0,80	0,13	<i>Valid</i>
Butir 3	0,79	0,13	<i>Valid</i>
Butir 4	0,75	0,13	<i>Valid</i>
Butir 5	0,81	0,13	<i>Valid</i>
Butir 6	0,83	0,13	<i>Valid</i>

Pengujian realibilitas variabel dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden yang diukur dari nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016). Tabel 3 memperlihatkan hasil uji reliabilitas variabel penelitian dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh variabel penelitian dinilai reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Model Penelitian

Untuk menyakinkan bahwa model persamaan regresi pada model hipotesis penelitian memenuhi persyaratan, maka dilakukan pengujian normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test (KS-Test)* membuktikan membuktikan bahwa data pada model hipotesis 1, 2, dan hipotesis 3 berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai *KS-Test* sebesar 0,09 > 0,05 (Hipotesis 1 dan 2), nilai *KS-Test* sebesar 0,20 > 0,05 (Hipotesis 3 dan 4).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi (X_1)	6	0,67	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	6	0,70	Reliabel
Kejenuhan Kerja (Z)	8	0,88	Reliabel
Kecenderungan Pindah Kerja (Y)	6	0,87	Reliabel

Hasil uji multikolinieritas bertujuan menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas model Hipotesis 1 dan 2 yang diuji dengan metode *Moderated regression Analysis (MRA)* menghasilkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* < 10,00 untuk semua variabel pada model penelitian (Tabel 4). Dengan demikian disimpulkan pada model penelitian tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga model penelitian memenuhi syarat untuk pengujian MRA.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Hipotesis	Variabel	Nilai <i>VIF</i>	Nilai <i>Tolerance</i>
1 dan 2	X_1	1,38	0,72
	X_2	1,38	0,72
2	X_1	8,71	0,11
	Z	3,34	0,15
	X_1*Z	3,64	0,26
3	X_2	7,89	0,12
	Z	3,61	0,07
	X_2*Z	8,01	0,03

Variabel Dependen (Y): Kecenderungan Pindah Kerja

Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas yang bertujuan melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak-samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain membuktikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji *Glejser* yaitu dengan menguji nilai absolut residual pada variabel bebas (Gujarati, 1995). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5. Hasil uji membuktikan bahwa semua nilai signifikansi variabel independen di atas tingkat signifikansi penelitian (α) = 0,05 (5%), sehingga disimpulkan pada Hipotesis 1 dan 2 tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis	Variabel	<i>Sig. Uji Glejser</i>
1 dan 2	X_1	0,91
	X_2	0,22
2	X_1	0,77
	Z	0,22
	X_1*Z	0,43
3	X_2	0,10
	Z	0,11
	X_2*Z	0,11

Variabel Dependen (Y): Kecenderungan Pindah Kerja

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh negatif secara signifikan antara keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan pindah kerja (Hipotesis 1), dan pengaruh positif secara signifikan antara stres kerja pada kecenderungan pindah kerja (Hipotesis 2). Pengujian Hipotesis 1 dan 2 dilakukan dengan metode *Multiple Linier Regression* (Ghozali, 2016). Pengujian Hipotesis 3 dan 4 dilakukan untuk membuktikan peran moderasi variabel kejenuhan kerja dalam memperlemah pengaruh negatif antara keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan kecenderungan pindah kerja (Hipotesis 3), dan peran moderasi variabel kejenuhan kerja dalam memperkuat pengaruh positif stres kerja pada kecenderungan pindah kerja (Hipotesis 4). Pada keempat model hipotesis perlu uji kelayakan model (uji *F*) maupun uji parameter individual (uji *t*).

Hasil uji signifikansi *F* pada Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 (Tabel 6) membuktikan bahwa model hipotesis tersebut tepat digunakan memprediksi fenomena aktual terkait pengaruh variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (X_1) dan stres kerja (X_2) pada kecenderungan pindah kerja (Y) baik tanpa variabel moderasi maupun dengan moderasi variabel kejenuhan kerja (Z). Hasil uji Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 diperoleh nilai signifikansi uji *F* sebesar $0,00 < 0,05$ (Tabel 6). Kontribusi variabel independen pada variabel dependen (nilai *Adjusted R-square*) untuk Hipotesis 1 dan 2 sebesar 42,8%, pada Hipotesis 3 sebesar 32,9%, dan pada Hipotesis 4 sebesar 49,1%.

Tabel 6
Hasil Uji Model Hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig. Uji <i>t</i>	Sig. Uji <i>F</i>	Adjusted <i>R-square</i>
	<i>B</i>	Std. Error	Beta				
Hipotesis 1 dan 2 (<i>Constant</i>)	0,95	1,46		0,65	0,51		
Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi (X_1)	-0,01	0,07	-0,34	9,15	0,87	0,00	0,42
Stres Kerja (X_2)	0,85	0,07	0,66	11,86	0,00*		
a. <i>Dependent Variable:</i> Kecenderungan Pindah Kerja (Y)							
Hipotesis 3 (<i>Constant</i>)	13,85	4,15		3,33	0,00		
Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi (X_1)	-0,26	0,20	-0,19	3,28	0,20	0,00	0,32
Kejenuhan Kerja (Z)	0,01	0,18	0,01	4,06	0,24		
Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi*Kejenuhan Kerja (X_1*Z)	0,019	0,01	0,69	2,24	0,02*		
b. <i>Dependent Variable:</i> Kecenderungan Pindah Kerja (Y)							
Hipotesis 4 (<i>Constant</i>)	-0,45	3,03		10,15	0,88		
Stres Kerja (X_2)	0,64	0,16	0,49	3,96	0,00	0,00	0,49
Kejenuhan Kerja (Z)	0,23	0,13	0,29	2,76	0,08		
Stres Kerja*Kejenuhan Kerja (X_2*Z)	0,00	0,00	0,01	3,04	0,00*		

c. *Dependent Variable:* Kecenderungan Pindah Kerja (Y)

Hasil signifikansi uji *t* pada pengujian Hipotesis 1 yang ingin menguji pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (X_1) dan stres kerja (X_2) pada kecenderungan pindah kerja (Y) membuktikan bahwa hanya variabel stres kerja (X_2) yang berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja (Y) dengan nilai signifikansi uji *t* sebesar $0,00$ (Hipotesis 1) (Tabel 6), sedangkan variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (X_1) tidak berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja (Hipotesis 2) dengan nilai hasil signifikansi uji *t* sebesar $0,87 > 0,05$. Dengan demikian Hipotesis 1 ditolak dan Hipotesis 2 diterima.

Hasil signifikansi uji *t* pada pengujian Hipotesis 3 membuktikan bahwa variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (X_1) berpengaruh negatif secara signifikan pada kecenderungan pindah kerja (Y) diperlemah oleh kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi dengan nilai signifikansi uji *t* sebesar $0,02 < 0,05$ (Tabel 6). Dengan demikian narasi Hipotesis 3 diterima.

Hal yang sama tampak pada hasil signifikansi uji *t* pada pengujian Hipotesis 4 yang membuktikan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan pada kecenderungan pindah kerja (Y) diperkuat oleh kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi dengan nilai signifikansi uji *t* sebesar $0,00 < 0,05$ (Tabel 6). Dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi merupakan situasi yang dikondisikan perusahaan untuk para pekerjanya dapat memberikan perhatian yang seimbang antara orientasi pekerjaan yang harus diselesaikannya dan kehidupan pribadi di luar pekerjaannya. Keadaan yang memungkinkan pekerja dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikannya betah dan nyaman dan bahagia untuk bekerja (Dina, 2018) serta kerja yang lebih baik Oludayo *et al.* (2018). Temuan penelitian membuktikan bahwa variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang dikondisikan oleh PT Bank Sumut tidak berpengaruh negatif secara signifikan pada kecenderungan karyawan berpindah pekerjaan (Tabel 6). Berdasarkan temuan data hasil survei diketahui bahwa fasilitas keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang dikondisikan perusahaan dipersepsikan karyawan dominan berada dalam kategori sedang (71,11%) dan ada sebesar 19,11% yang mempersepsikan kategori kurang. Kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan dalam kategori sedang (62,74%). Hal ini juga terkait dengan fakta bahwa mayoritas responden penelitian berusia 25–35 Tahun sebesar 49% (Tabel 1), sehingga memiliki keluarga yang masih perlu perhatian lebih banyak. Responden juga sebagian besar merupakan karyawan perempuan (Tabel 1) yang cenderung mengalami konflik peran lebih tinggi daripada pria untuk menyeimbangkan berbagai kepentingan domestik rumah tangga dan penyelesaian tanggung jawab pekerjaan di kantor. Berdasarkan temuan riset tersebut, maka manajemen PT Bank Sumut dinilai perlu untuk meningkatkan upaya pengkondisian keseimbangan kerja-kehidupan pribadi kepada karyawan utamanya dengan menerapkan jam kerja fleksibel, peluang keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja yang bersumber dari dimensi non fisik. Temuan penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa adanya keseimbangan kerja-kehidupan pribadi secara signifikan dapat menurunkan kecenderungan para pekerja untuk berpindah kerja (Jaharuddin & Zainol; 2019; Sismawati & Lataruva, 2020; Mulang, 2022; Esthi & Panjaitan, 2023; Korompot *et al.*, 2023).

Pengaruh Stres Kerja pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Berbagai faktor di dalam maupun luar organisasi dapat menjadi sumber stres. Pekerja yang mengalami stres kerja akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur serta memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Temuan riset membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif secara signifikan pada kecenderungan pindah kerja karyawan PT Bank Sumut (Tabel 6). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka akan berpeluang semakin kuat meningkatkan kecenderungan berpindah kerja. Secara deskriptif berdasarkan data diketahui bahwa karyawan PT Bank Sumut memiliki tingkat stres kerja berkategori sedang (70,58%). Hal ini didukung pula oleh kondisi sebagian besar karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat pendidikan akhir yang relatif tinggi (Tabel 1), sehingga memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola stres kerja. Secara spesifik, pekerja wanita cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pria (Junita, 2011; Syahrizaldi, 2020; Muis *et al.* 2021; Gunaseelaprabhu & Jayachitra, 2023) yang disebabkan karena konflik peran yang dialaminya. Berdasarkan teori dan kajian empiris diketahui bahwa tingkat stres yang berkategori sedang merupakan tingkatan yang optimal untuk menghasilkan capaian kinerja yang maksimal. Karyawan justru mendapatkan tantangan untuk mengatasi kondisi stres. Oleh karenanya PT Bank Sumut perlu senantiasa mengelola tingkat stres para karyawan agar senantiasa berada pada titik yang optimal. Temuan riset ini selaras dengan hasil beberapa riset terdahulu yang membuktikan bahwa tingkat stres kerja berdampak signifikan pada kecenderungan pekerja untuk keluar dari perusahaan (Soelton *et al.*, 2020; Adiguna & Suwandana, 2023; Saratian *et al.*, 2023).

Pengaruh Kejenuhan Kerja dalam Memoderasi Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Kondisi ketiadaan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada diri karyawan akan berdampak negatif secara signifikan pada kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dapat diperlemah dengan kondisi kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami pekerja. Temuan riset membuktikan bahwa variabel kejenuhan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang bersifat memperlemah pengaruh negatif antara keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan karyawan pindah pekerjaan (Tabel 6). Berdasarkan data dari lapangan diketahui bahwa karyawan PT Bank Sumut yang mengalami kejenuhan kerja dalam kategori sedang sebesar 70,22% dan kecenderungan pindah kerja dalam kategori sedang pula (62,74%). Ini berarti karyawan cenderung mengalami ke-

lelahan emosional, tidak mampu mengendalikan ucapan dan perilaku, serta sulit memenuhi pencapaian pribadi (Galanakis *et al.*, 2009). Kejenuhan kerja para pekerja khususnya di perbankan dapat muncul disebabkan karena aktivitas kerja yang bersifat monoton atau repetitif, jam kerja yang padat, dan target kerja yang tinggi. Karena PT Bank Sumut perlu mengendalikan tingkat kejenuhan kerja karyawan agar jangan sampai menurunkan motivasi dan kualitas kerja serta memunculkan tingginya kecenderungan karyawan berpindah pekerjaan. Perusahaan perlu menghitung secara tepat beban kerja yang tidak melebihi kapasitas dan jam kerja yang berpotensi jenuh, memperjelas hak dan kewajiban setiap karyawan, komunikasi dan pendekatan pribadi dengan karyawan yang lebih baik, dan melakukan rotasi pekerjaan. Temuan riset ini yang membuktikan bahwa kejenuhan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang bersifat memperlemah pengaruh negatif keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan pindah kerja karyawan selaras dengan hasil riset terdahulu yang membuktikan bahwa kejenuhan kerja berdampak secara signifikan dalam mendorong kecenderungan pindah kerja karyawan (Elci *et al.*, 2018; Alkhraish *et al.*, 2023).

Pengaruh Kejenuhan Kerja dalam Memoderasi Stres Kerja pada Kecenderungan Pindah Kerja.

Kondisi stres kerja yang berpengaruh positif secara signifikan pada kecenderungan karyawan pindah kerja dapat diperkuat dengan adanya kejenuhan kerja yang dialami karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan temuan penelitian ini yang membuktikan hal yang sama (Tabel 6). Kemampuan PT Bank Sumut mengelola tingkat stres kerja karyawan yang optimal akan berkontribusi positif pada menurunnya kecenderungan karyawan berpindah pekerjaan. Kondisi tersebut akan semakin diperkuat dengan upaya PT Bank Sumut mengurangi kondisi kejenuhan kerja karyawan. Hal ini terkait dengan karakteristik kerja di perbankan yang rentan terhadap stres dan kejenuhan kerja. Temuan riset ini yang membuktikan bahwa kejenuhan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang bersifat memperkuat pengaruh positif stres kerja pada kecenderungan pindah kerja karyawan. Dengan demikian selaras dengan hasil riset terdahulu yang membuktikan bahwa stres dan kejenuhan kerja berdampak signifikan dalam mendorong kecenderungan pindah kerja karyawan (Soelton *et al.*, 2020; Adiguna & Suwandana, 2023; Saratian *et al.*, 2023; Elci *et al.*, 2018; Alkhraish *et al.*, 2023).

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Temuan penelitian ini menyimpulkan 3 (tiga) hal yaitu bahwa pertama, kondisi keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja tidak secara simultan berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja karyawan PT Bank Sumut. Hanya variabel stres kerja yang berpengaruh signifikan pada kecenderungan pindah kerja, sedangkan variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi tidak berpengaruh signifikan. Kedua, variabel kejenuhan kerja memperlemah secara signifikan pengaruh negatif keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kecenderungan pindah kerja. Ketiga, variabel kejenuhan kerja memperkuat secara signifikan pengaruh positif stres kerja pada kecenderungan pindah kerja. Dengan demikian kejenuhan kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini adalah penelitian persepsional dan hanya dilakukan di satu perusahaan perbankan saja, sehingga dimungkinkan terjadi bias individu dalam menginterpretasikan pertanyaan di kuesioner serta kultur kerja perusahaan yang spesifik dimungkinkan memberi warna yang beragam pada hasil penelitian.

Saran

Disarankan untuk perusahaan meningkatkan berbagai kondisi yang dapat menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan pribadi para pekerjanya, dan upaya menurunkan kejenuhan kerja karyawan. Terkait hal tersebut, PT Bank Sumut dapat menerapkan jam kerja fleksibel, meningkatkan peluang keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan khususnya pada dimensi non fisik dalam lingkungan kerja. Perusahaan juga perlu menghitung secara tepat beban kerja yang tidak melebihi kapasitas dan jam kerja yang berpotensi jenuh, memperjelas hak dan kewajiban setiap karyawan, komunikasi dan pendekatan pribadi dengan karyawan yang lebih baik, dan melakukan rotasi pekerjaan. Penelitian lanjutan juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berkontribusi untuk menurunkan kecenderungan karyawan berpindah kerja di lokasi riset yang berbeda karakteristiknya dengan riset ini.

Referensi

- Abdullah R. B., Musa, M., Zahari, H., Rahman, R., & Khalid (2012). The effects of teamwork towards jobs satisfaction in hotel industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(3), 8–19. DOI: 10.6007/IJARPED/v1-i1/10957
- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The relationship between burnout, work stress, and turnover intention on non-permanent (contract) employees: Study at the communication and information office of Badung regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 104–107. DOI: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1964>
- Alkhraish, M. Y., Eivazzadeh, N., & Yesiltas, M. (2023). The impact of burnout on turnover intention among nurses: The mediating role of job satisfaction. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 26(1), 1–28.
- Astianto, A. (2014). *Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Surabaya*. Skripsi, STIESIA, Surabaya.
- Dina, D. (2018). Pengaruh *work-life balance* pada kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*. 17(2), 184–199. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Elci, M., Yildiz, B., & Karamay, M. (2018). How burnout affects turnover intention? The conditional effects of subjective vitality and supervisor support. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 47–60. DOI:10.33844/ijol.2018.60233.
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The effect of work-life balance on turnover intention mediated by burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34.
- Gadzali, S. S. (2023). Application of work-life balance in banking: A study of its impact on employee wellbeing. *Return: Study of Economic and Business Management*, 2(8), 814–820. DOI: <https://doi.org/10.57096/return.v2i8.138>
- Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F. J., & Stalikas, A. (2009). Factorial structure and psychometric properties of the maslach burnout inventory (MBI) in Greek midwives. *Europe's Journal of Pshycology*, 5(4), 52–70. DOI:10.5964/ejop.v5i4.240
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz-Perez, J., Di Fabio, A., & Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Front. Psychol.*, 8, 1–17. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02166>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gujarati, D. (1995). *Ekonometrika dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gunaseelaprabhu, K., & Jayachitra, S. (2023). Stress management of women employees working in it industry. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(4S), 2306–2319. DOI: <https://doi.org/10.17762/sfs.v10i4S.1560>
- Hutcheson, P. (2012). *Work-life balance* (book 1). USA: IEEE-USA.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–118. DOI: <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Junita, A. (2011) Konflik peran sebagai salah satu pemicu stres kerja wanita kerja. *Jurnal Keuangan & Bisnis Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan*, 3(2), 93–110.
- Kaushalya, R.K.N., & Perera, G.D.N. (2018). The impact of work life alance on employee turnover intention in selected private banks in Colombo District, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 25–34. DOI: <https://doi.org/10.31357/hrmj.v6i1.3582>
- Korompot, E. Y.; Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The effect of work from home and work-life balance on turnover intention mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 33–41. DOI: <https://doi.org/10.36441/jamr.v3i1.1347>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work life balance: Closing the gap between policy and practice*. Sydney: Hudson Global Resources.

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya*. Seri Manajemen No.127. Jakarta: Penerbit PPM.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior: Managing people and organizational*. The 9th Edition. Mason OH: South-Western.
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), S90–S93. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. DOI: <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani, M. (2016). Kepuasan kerja dan *burnout* terhadap *intensitas* turnover pada karyawan organik dan anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(6), 41–54. DOI: <https://doi.org/10.14421/jmd.2016.%25x>
- Oludayo, O., Falola, H., Obianuju, A., & Demilad, F. (2018). Work-life balance initiative as a predictor of employees' behavioural outcomes. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1–17.
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109–122. DOI: 10.20473/jaki.v8i2.2020.
- Saputra, A. F. I. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Saratian, E. T. P., Jamaluddin, M., Yuliantini, T., Susilowati, T., & Achmad, S. (2023). Examining employee turnover intention in the non-sharia financial institution. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i2.4694>.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology: An international review. International Association of Applied Psychology (IAAP)*, 59(4), 539–720. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier Padaturnover intention karyawan generasi Y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1-11.
- Soelton, M., Lestari, P.A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019), Series Advances in Economics, Business and Management Research*, 120, 185–190. DOI: 10.2991 /aebmr.k.200205.034.
- Syafrizaldi, S. (2020). Employee work stress based on gender differences during the COVID-19 pandemic. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 1(2), 30–37. DOI: <https://doi.org/10.32505/inspira.v1i2.2835>.
- Wibowo, W. S. (2013) *Pengaruh work family conflict, job insecurity, burnout, job stress, konflik peran Padakepuasan kerja dan turnover intention auditor (Studi empiris pada KAP di kota Semarang)*. Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Wulandari, A., Listiarini, A., Palit, G. M., & Rohman, A. (2023). Burnout, leadership, and turnover intention among generation Z in mining industry. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 17(2), 1–26