

Workload Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Bekasi

Oktaviana Ratna Sari Dewi*

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Novian Ekawaty

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

***Corresponding Author**

Oktaviana Ratna Sari Dewi

2110631020182@student.unsika.ac.id

ARTICLE INFO

Article history :

Received:

18 Juni 2025

Revised:

23 Desember 2025

Accepted:

20 Januari 2026

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work-life balance on turnover intention among Generation Z employees in Bekasi City using a quantitative approach. At its core, this research addresses the structural and psychological difficulties Generation Z faces during their transition into professional life. Data were collected through questionnaires from 400 respondents aged 20 to 28 years, working as laborers, employees, or staff. The analysis was conducted using multiple linear regression and scale range measurements. The findings reveal that workload has a significant positive effect on turnover intention by 5.31%, while work-life balance has a significant negative effect of -23.87%. Simultaneously, both variables contribute 40.29% to turnover intention, while the remaining 59.71% is affected by other variables beyond this study. Companies are expected to formulate effective retention strategies to better manage the turnover intention among Generation Z employees in Bekasi City.

Keywords: Workload; Work Life Balance; Turnover Intention

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



PENDAHULUAN

Pada fase orientasi teknologi informasi saat ini transformasi berskala besar kian mewarnai ranah ketenagakerjaan, terutama terkait aspirasi dan kebutuhan generasi muda. Artikel dari Universitas STEKOM (2024) membahas “Karakteristik Unik Generai Z yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Sebagai *digital natives*, Generai Z dibentuk oleh kemajuan teknologi digital yang intensif. Mereka berbeda dengan generasi terdahulu yang cenderung mengikuti jam kerja tradisional; sebaliknya, Generai Z lebih condong pada model kerja fleksibel untuk mengatur keselarasan aspek aktivitas kerja dan ranah individu (*work life balance*), sekaligus meningkatkan *output* kerja secara holistik.

Mengacu pada laporan CNBC Indonesia (2024) yakni observasi teraktual *intelligent*, platform konsultasi pendidikan dan karier menguraikan hasil pengamatan tidak terduga seputar pekerja Generai Z memaparkan bahwasanya sejumlah 60% perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan lulusan baru dan rekrutmen terakhir mereka. Fenomena ini mengindikasikan jurang yang meluas antara kesiapan akademik dan ekspektasi profesional. Banyak tamatan tersebut kerap gagal menyesuaikan diri menyikapi ranah ketenagakerjaan yang dinamis, perubahan nilai kerja, serta tuntutan kemandirian yang tinggi, yang kontras dari situasi mereka selama periode studi. Lebih jauh, laporan tersebut menyebutkan bahwa sejumlah manajer perekrutan menilai pekerja Generai Z sering kewalahan menjalani beban kerja, acap terlambat, dan menampilkan etika visual maupun verbal yang di bawah standar. Ironisnya, data April menunjukkan ketergantungan tinggi terhadap orang tua selama fase pencarian kerja: 70% responden mengaku berharap bantuan orang tua, dan 25% bahkan mengikutsertakan mereka dalam proses seleksi. Tak sedikit pula yang menyerahkan penyusunan lamaran dan *curriculum vitae* kepada orang tuanya.

Fenomena ini diperkuat berakarkan survei Jakpat (2023) yang menyoroti alasan Generasi Z mengundurkan diri dari pekerjaan. Hasil survei pada 832 responden menunjukkan bahwa 41,8% menyebut jobdesk dan beban kerja berlebihan sebagai faktor utama, sementara 37,2% menganggap ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) sebagai penyebab signifikan. Observasi ini menegaskan bahwa Generai Z kerap menghadapi dilema di dunia kerja yang mendorong mereka keluar jika harapan akan harmoni hidup dan profesi tidak terpenuhi.

Dalam situs resmi Badan Pusat Statistik sendiri terdapat 6 klasifikasi atau pengelompokkan untuk generasi dengan mengacu William H. Frey (2020), Generasi Z mencakup individu kelahiran 1997–2012, didahului oleh Generasi Milenial (1981–1996) dan diikuti oleh post generasi Z (lahir setelah 2013). Sementara itu, Generasi X lahir pada 1965–1980, *Boomer* pada 1946–1964, dan *Pre-Boomer* sebelum 1945. Berakarkan data statistik sensus penduduk (SP) 2020, terlihat bahwa Generasi Millennial (27,67%) dan Generasi Z (26,58%) memiliki proporsi terbesar dibandingkan dengan generasi lain. Gen X (22,75%) dan *Baby Boomers* (10,81%) masih memiliki tingkat keterwakilan yang cukup signifikan, tetapi jelas lebih rendah dibandingkan dengan Generasi Z dan Millennial. Sementara itu, *Pre Boomers* hanya memiliki proporsi sebesar 0,92%, yang menunjukkan

keterlibatan minimal dalam fenomena ini, mungkin karena faktor usia dan fase kehidupan yang sudah berada di masa pensiun. Lebih lanjutnya dalam data BPS 2023, Generasi Z usia 20–28 tahun di Kota Bekasi berjumlah 369.747 orang, dengan dominasi di Bekasi Utara. Komposisi ini menekankan pentingnya perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan dalam menghadapi dunia kerja. Mayoritas bekerja di sektor formal sebagai pekerja/pegawai/buruh, yang mencerminkan preferensi terhadap kestabilan finansial. Perolehan ini menjadi dasar untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja (*turnover intention*) pada generasi muda.

Demi mendukung fenomena pada Generasi Z mengenai variabel *workload*, *work life balance*, dan *turnover intention* maka penulis melakukan pra penelitian kepada 30 orang Generasi Z di Kota Bekasi.

Tabel 1. Perolehan Pra-Penelitian

No	Indikator	Skala				
		STS	TS	CS	S	SS
Workload						
1.	Tugas yang bersifat fisik	2	3	6	11	8
2.	Tugas yang bersifat mental	1	4	9	13	3
3.	Waktu kerja	1	2	5	14	8
4.	Lingkungan kerja	1	0	4	2	23
5.	Faktor psikis	2	5	2	14	7
Work Life Balance						
1.	Karakteristik kepribadian	0	2	5	13	10
2.	Sikap individu	0	0	5	7	18
3.	Emotional intelligence	0	0	2	8	20
4.	Beban kerja	3	5	8	7	7
5.	Budaya organisasi	0	1	8	9	12
6.	Lingkungan kerja	0	2	7	11	10
7.	Tanggung jawab	4	5	11	6	4
8.	Bantuan dukungan dari keluarga	0	0	3	11	16
9.	Kondisi ekonomi	0	2	8	11	9
Turnover Intention						
1.	Sistem komunikasi organisasi	0	1	2	13	14
2.	Praktik manajemen dalam pemberdayaan pekerja	0	0	3	15	12
3.	Kepuasan kerja	0	2	6	13	9
4.	Stres Kerja	0	3	5	6	16
5.	Hubungan individu dengan organisasi	1	2	10	13	4
6.	Pengambilan keputusan mengenai lanjut atau keluar	1	1	8	12	8

Sumber: Pra Penelitian, 2024

Tercerminkan bahwasanya sebagian dari Generai Z di Kota Bekasi terindikasi tidak merasa terganggu dan tampak mampu mengelola beban kerjanya, sebagian dari mereka mengutrakan tidak setuju bahwasanya pekerjaan mereka mengganggu ranah pribadinya begitupun sebaliknya, sebagian dari mereka juga cenderung berupaya menemukan alternatif pekerjaan yang lebih memuaskan ketika merasa kurang puas dengan kondisi kerja sekarang, terutama terkait beban kerja dirasa berlebihan atau tidak sejalan dengan ekspektasi mereka terhadap *work life balance*.

Berakarkan uraian latar belakang yang dipaparkan, maka dari itu peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan faktor *workload* serta *work life balance* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ada Generai Z di Kota bekasi

dengan judul “*Workload dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Kota Bekasi*”.

KERANGKA TEORITIS DAN STUDI EMPIRIS

Manajemen

Manajemen yakni kombinasi seni juga ilmu berkaitan dengan merencanakan, mengorganisasi, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi pemanfaatan sumber daya organisasi guna menuju target yang telah terancang (Sadikin, Misra, & Hudin, 2020 : 3). Manajemen yakni kombinasi ilmu juga seni demi menunjang orang bekerja sama dalam suatu organisasi melalui pemanfaatan mekanisme yang terstruktur, terkoordinasi, dan terpadu berkat optimalisasi segenap sumber daya demi menuju target yang efektif, efisien, juga produktif (Yaqin, 2025 : 17). Manajemen populer sebagai serangkaian aktivitas mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengendalian yang diterapkan demi menetapkan juga mewujudkan target tertentu melalui pemanfaatan potensi manusia dan segenap sumber daya lainnya (George. R Terry, 1972 dalam Fakhrurozi et al., 2024 : 7). Garis besarnya, manajemen yakni seni juga ilmu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, juga pengawasan sumber daya. Demi tergapainya target melalui mengkapitalisasi segenap sumber dayanya.

Fungsi-Fungsi Manajemen

Berkarkan perspektif G.R. Terry, manajemen mengandung 4 elemen fungsi dalam (Sadikin, Misra, & Hudin, 2020 : 14) yakni : (1) perencanaan (*planning*); (2) pengorganisasian (*organizing*); (3) pelaksanaan (*actuating*); dan (4) pengawasan (*controlling*).

Unsur-Unsur Manajemen

Terdapat elemen-elemen fundamental dalam manajemen yang kerap dirujuk sebagai konsep 6M oleh (Aditama, 2020) : 4), yakni: (1) manusia (*man*); (2) uang (*money*); (3) bahan-bahan (*materials*); (4)mesin (*machine*); (5)metode (*methods*); dan (6) pasar (*market*).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu mencakup pendekatan komprehensif dan strategis dalam mengelola aset paling bernilai dalam sebuah organisasi, yakni para individu di dalamnya, guna mengoptimalkan kontribusi mereka dalam mencapai sasaran organisasi, baik secara personal maupun kolaboratif (Amalia & Sitompul, 2024 : 208). Manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan dan pengembangan interaksi antar individu dengan tujuan mengoptimalkan pencapaian sasaran organisasi secara efisien dan efektif (Andriani et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang meliputi rekrutmen, penyaringan, pembinaan, pemeliharaan, serta pemanfaatan pekerja guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal (T. Hani Handoko, 1995) dalam Cahyadi et al., 2023 : 3). Disimpulkan bahwasanya manajemen

sumber daya manusia tergolong suatu rangkaian terpadu yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mengoptimalkan pemanfaatan SDM serta sumber daya lainnya demi pencapaian tujuan organisasi.

Teori manajemen sumber daya manusia menyoroti urgensi analisis beban kerja yang diselaraskan dengan kebutuhan melalui penempatan SDM yang telah dihitung secara tepat beserta jam kerja yang diperlukan (Ramdhan, 2023). Selain itu, teori ini dapat dijadikan acuan dalam mengidentifikasi fenomena *turnover intention* di perusahaan guna mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (Ardan & Jaelani, 2021).

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berakarkan paparan (Sadikin, Misra, & Hudin, 2020 : 102), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yakni: (1) fungsi manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengerahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*); dan (2) fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mengkaji dampak individu, kelompok, serta struktur terhadap dinamika perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas perusahaan (Robbins & Timothy A. Judge, 2008 dalam Fakhrurozi et al., 2024 : 393). Perilaku organisasi yakni kajian yang menitikberatkan pada pemahaman tingkah laku individu, kelompok, dan struktur dalam suatu organisasi demi meningkatkan kinerja organisasi secara optimal (Aprinawati et al., 2024 : 2). Perilaku organisasi merupakan kajian yang membahas berbagai aspek tingkah laku manusia dalam sebuah kelompok tertentu, termasuk pengaruh timbal balik antara individu dan organisasi. Kajian ini mencakup analisis sistematis mengenai perilaku, struktur, serta proses yang terjadi di dalam organisasi (Sadikin et al., 2020 : 52). Garis besarnya perilaku organisasi yakni disiplin ilmu yang mempelajari interaksi dinamis antara perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Teori ini menegaskan signifikansi pencapaian sasaran individu dan organisasi yang menunjukkan bahwa kedua tujuan tersebut tidak selalu bertentangan, melainkan dapat saling mengisi. Manajemen yang mampu memahami tujuan pribadi pekerja dan menyelaraskannya dengan tujuan organisasi akan memperkuat motivasi serta keterlibatan pekerja (Wardi, Usulu, Muslim, & Suleman, 2024 : 51).

Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi

Implementasi prinsip-prinsip organisasi ditujukan agar aktivitas organisasi dapat berjalan lancar dan dijadikan acuan sebagaimana diuraikan oleh (Sadikin, Misra, & Hudin, 2020 : 44): (1)perumusan tujuan dengan jelas; (2)pembagian kerja; (3)delegasi kekuasaan; (4)rentang kekuasaan; (5)tingkat-tingkat pengawasan; (6)kesatuan perintah dan tanggung jawab (*Unity of Command and Responsibility*); dan (7)koordinasi.

Workload

Definisi awal mengenai beban kerja menyatakan bahwa *workload* merupakan akumulasi tugas yang wajib diselesaikan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu (Nurmianto (2003) dalam Mahawati et al., 2021 : 50). "*Workload* merupakan tekanan aktivitas fisik, mental, dan sosial yang ditanggung individu dan harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, disesuaikan dengan kapasitas serta keterbatasan masing-masing pekerja. Tingkat beban ini bervariasi antar individu, tergantung pada jenis tugas dan posisi jabatan yang diemban" (Mahawati et al., 2021 : 49). Teori lain mengenai beban kerja menyatakan bahwasanya kumpulan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi (Purnawati & Yudiasra, 2025 : 128). Di sisi lain "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja" (Vanchapo, 2020 dalam Santanu & Madhani, 2022 : 266). *Workload* ialah jumlah keseluruhan tugas fisik, kognitif, dan sosial yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan jabatan.

Dimensi dan Indikator Workload

Dimensi yang berkontribusi atas beban kerja atau *workload*, diuraikan oleh (Budiasa, 2021 : 32): (1) faktor eksternal berisi indikator tugas bersifat fisik, tugas bersifat mental, waktu kerja, dan lingkungan kerja; dan (2) faktor internal berisi indikator usia, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Work Life Balance

Work life balance yakni melibatkan penyelarasan motivasi pribadi dan profesional untuk mencapai kehidupan yang memuaskan dan bermakna. Ini mencerminkan ketegangan yang dialami banyak individu antara ambisi mereka di tempat kerja dan tujuan hidup yang lebih dalam, seperti kebahagiaan pribadi, keluarga, dan memberikan kontribusi positif bagi dunia (Guillén, 2021 : 198). *Work life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan alokasi waktu antara peran profesional di tempat kerja dan peran pribadi di luar lingkungan kerja (Hudson, 2005 dalam Chendra, Paramarta, Dianvayani, Harahap, & Muchtar, 2023 : 39). Teori keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance*) lainnya mendefinisikan kemampuan individu dalam menyelaraskan tuntutan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Konsep ini semakin krusial di era globalisasi saat ini, di mana kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa transformasi signifikan dalam lingkungan kerja (Hendra & Artha, 2023 : 2). *Work life balance* (WLB) diartikan sebagai kapasitas individu mengelola simultan antara beban kerja dan kebutuhan personal guna memaksimalkan efisiensi kerja sekaligus menjaga kesejahteraan personal.

Dimensi dan Indikator Work Life Balance

Dimensi yang berkontribusi atas *work life balance* yang dikemukakan (Wulansari, 2023 : 2): (1) faktor individual berisi indikator karakteristik kepribadian, sikap individu, dan *emotional intelligence*; (2) faktor organisasi berisi indikator beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja; dan (3) faktor kehidupan berisi indikator tanggung jawab, bantuan dukungan dari orang keluarga, dan kondisi ekonomi.

Turnover Intention

Turnover intention yakni niat yang muncul dari pertimbangan pekerja untuk berhenti bekerja dan beralih ke alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik (Putranti, 2022 : 19). Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) “dapat diukur dengan indikator keinginan untuk mencari pekerjaan yang cocok, ketidaknyamanan pekerja selama bekerja, faktor gaji dan fasilitas, bosan dengan pekerjaan, tidak meratanya pembagian tugas dan mendapatkan tawaran kerja.” Kalber dan Forgarty (1995) dalam (Kuswahyudi, Setiadi, & Rahayu, 2022 : 11265). *Turnover intention* mengacu pada tingkat keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan perusahaan, yang dipicu oleh berbagai faktor, seperti mencari peluang kerja yang lebih menguntungkan (Kumbara, 2018 : 43). Di sisi lain, ”keputusan akhir yang dilakukan secara terencana, sadar, dengan sengaja untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi”(Lompoliu dkk , 2020 dalam Priyana, Permanawati, & Saberina, 2022 : 54). *Turnover intention* yakni sebuah proses dinamis yang menggambarkan niat pekerja untuk keluar dari organisasi saat ini dan mencari kesempatan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

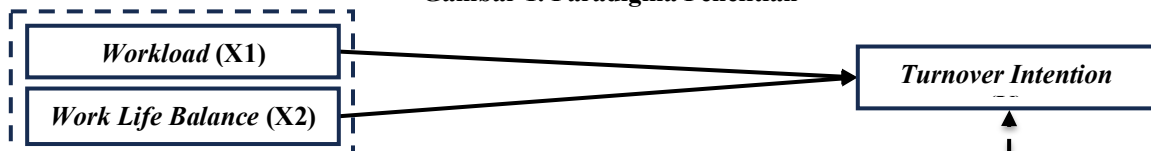
Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Keinginan pekerja untuk keluar tergantung pada tiga dimensi menurut (Putranti, 2022 : 60): (1) faktor organisasi berisi indikator sistem komunikasi dalam organisasi dan praktik manajemen mengenai kebijakan dalam pemberdayaan pekerja; (2) faktor sikap berisi indikator kepuasan kerja dan stress kerja; dan (3) faktor komitmen organisasi berisi indikator hubungan individu dengan organisasi dan pengambilan keputusan.

Paradigma Penelitian

Selanjutnya adalah memperjelas paradigma penelitian yang diterapkan pada variabel yang akan diteliti secara lebih mendalam. Berikut model paradigma yang bisa menjadi gambaran terhadap variabel yang diteliti :

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Sumber : Peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui pendekatan deskriptif juga verifikatif, mencakup keseluruhan tahapan investigasi mulai dari perumusan isu pokok hingga perumusan simpulan, guna menelaah keterkaitan antar variabel secara objektif dan terstruktur.

Populasi dalam riset ini mencakup pekerja dari Generasi Z yang berdomisili di Kota Bekasi. Sampel diterapkan acuan: (1) Generasi Z yang bekerja sebagai buruh/pekerja/pegawai, (2) berdomisili di Kota Bekasi, (3) usia antara 20 hingga 28 tahun, (4) lama bekerja minimal 1 tahun. Data dihimpun melewati kuesioner daring dan teraiknya 400 responden. Dalam riset ini memanfaatkan analisis regresi berganda dibantu SPSS. Pengujian instrumen yang dimanfaatkan yakni Pengujian validitas dilakukan dengan *construct validity* dan pengujian reliabilitas dalam riset ini dilakukan melalui *internal consistency*. Pengujian hipotesis memanfaatkan tingkat signifikansi 5%.

Metode Pengumpulan Data

Pemilihan sampel dalam riset ini menerapkan *probability sampling* secara *stratified random sampling*, yakni pengambilan sampel yang acak dengan mempertimbangkan lapisan atau strata dalam populasi.

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

Keterangan :

ni : Ukuran sampel untuk strata i (kecamatan)

Ni : Populasi strata i (populasi Generasi Z di kecamatan i)

N : Total populasi keseluruhan (369.747)

n : Ukuran sampel keseluruhan (400)

Berikut ialah alokasi sampel pada tiap kecamatan yang dikalkulasikan melewati metode yang diterapkan :

Tabel 2. Strata Sampel Pada Setiap Kecamatan di Kota Bekasi

Nama Kecamatan	Populasi Strata (Ni)	Sampel Keseluruhan (n)	Sampel Strata (ni)
Bekasi Timur	36.323	400	39
Bekasi Barat	37.124		40
Bekasi Utara	51.176		55
Bekasi Selatan	30.718		33
Rawalumbu	35.019		38
Medansatria	24.150		26
Bantargebang	16.992		18
Pondokgede	32.135		35
Jatiasih	36.338		39
Jatisampurna	17.916		19
Mustikajaya	33.193		36
Pondokmelati	18.663		20
Populasi Keseluruhan (N)	369.747		

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Pengujian Validitas

Perolehan pengujian validitas tiap variabel dan aspek pernyataan kuesioner melewati mengkomparasi terbilang R hitung dominan atas R tabel.

Tabel 3. Perolehan Pengujian Validitas

Indikator	R _{hitung}	Keterangan
Workload		
Tugas fisik yang dilakukan saat bekerja seringkali menimbulkan rasa lelah	0,491	Valid
Tingkat kerumitan & kesulitan pekerjaan yang ditangani terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman	0,503	Valid
Waktu kerja mempengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan	0,581	Valid
Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas memadai dapat mengurangi tingkat beban kerja yang dirasakan	0,462	Valid
Generasi Z merasa beban kerja yang diberikan lebih berat dibandingkan dengan rekan kerja dari generasi sebelumnya	0,467	Valid
Kondisi kesehatan yang baik mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola beban kerja	0,613	Valid
Pentingnya motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada	0,522	Valid
Timbul perasaan cemas atau stres dalam menghadapi tuntutan beban pekerjaan	0,570	Valid
Percaya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dimiliki	0,610	Valid
Memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target kerja meskipun dengan beban kerja yang tinggi	0,657	Valid
Timbulnya kepuasan mengenai target kerja yang dapat diselesaikan dalam sehari	0,576	Valid
Work Life Balance		
Karakter yang dimiliki tidak berperan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,669	Valid
Tidaklah penting memiliki pandangan untuk menjaga <i>work life balance</i>	0,589	Valid
Kurang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi demi menjaga <i>work life balance</i>	0,311	Valid
Pekerjaan terkadang mengganggu waktu pribadi	0,693	Valid
Budaya di lingkungan kerja saat ini sangat mendukung terwujudnya <i>Work Life Balance</i>	0,796	Valid
Kondisi di tempat kerja saat ini mendukung dalam menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari	0,684	Valid
Kegiatan pribadi terkadang menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja	0,622	Valid
Dukungan dari orang-orang terdekat tidak membantu dalam menjaga <i>Work Life Balance</i>	0,725	Valid
Kondisi ekonomi yang dimiliki Generasi Z tidak berperan dalam mengatur waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,741	Valid
Turnover Intention		
Sistem komunikasi di tempat kerja dapat mendukung dalam pengambilan keputusan	0,675	Valid
Tempat kerja saat ini memberikan pelatihan dan pengembangan demi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan SDM	0,504	Valid
Generasi Z sering merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki	0,685	Valid

Tingkat stres di tempat kerja terkadang membuat seseorang berpikir untuk berpindah kerja	0,703	Valid
Generai Z merasa bahwa keterikatan dengan organisasi sangat penting	0,663	Valid
Adanya pertimbangan untuk menetap atau berpindah pekerjaan	0,606	Valid

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berakarkan perolehan validitas, mempresentasikan bahwasanya R hitung tiap indikator dari segenap variabel lebih dominan dari R tabel (0,098). Sehingga mampu dideklarasikan bahwasanya segenap indikator tiap variabel yakni valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diterapkan demi mengidentifikasi konsistensi instrumen kuesioner dengan membandingkan terbilang *Cronbach's Alpha* hasil pengujian terhadap standar minimum 0,60.

Tabel 4. Perolehan Pengujian Reliabilitas

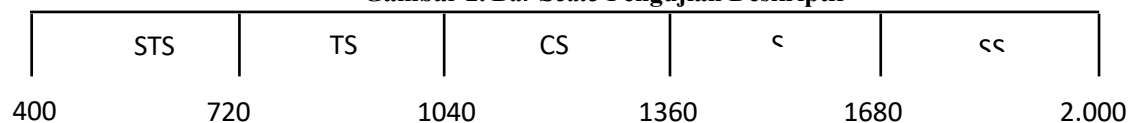
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
<i>Workload</i>	0,767	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,834	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,713	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berakarkan perolehan reliabilitas, segenap variabel mempresentasikan terbilang Cronbach's Alpha > 0,60, yakni: *workload* (0,767), *work life balance* (0,834), serta *turnover intention* (0,713). Oleh karena itu, segenap item dideklarasikan reliabel serta berhak untuk pengkajian lanjutan.

Pengujian Deskriptif

Gambar 2. Bar Scale Pengujian Deskriptif



Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Bermodalkan sampel sebanyak 400 responden serta memanfaatkan skala *likert* tercatat rentang nilai 1 hingga 5, diraihlah interval skala tercatat 320. Rentang skala yang telah dihitung dapat dipresentasikan secara visual melewati *bar scale*.

Tabel 5. Perolehan Pengujian Deskriptif

Indikator	Skala					Total	Deskripsi
	STS	TS	CS	S	SS		
Workload							
Tugas fisik yang dilakukan saat bekerja seringkali menimbulkan rasa lelah	5	6	28	177	184	1744	Sangat Setuju
Tingkat kerumitan & kesulitan pekerjaan yang ditangani terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman	5	2	25	147	221	1777	Sangat Setuju
Waktu kerja mempengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan	29	58	81	150	82	1398	Setuju
Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas memadai dapat mengurangi tingkat beban kerja yang dirasakan	14	40	75	123	148	1551	Setuju
Generai Z merasa beban kerja yang diberikan lebih berat dibandingkan dengan rekan kerja dari generasi sebelumnya	8	8	40	165	179	1699	Sangat Setuju
Kondisi kesehatan yang baik mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola beban kerja	10	12	62	154	162	1646	Setuju

Pentingnya motivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada	18	52	66	171	93	1469	Setuju
Timbul perasaan cemas atau stres dalam menghadapi tuntutan beban pekerjaan	6	15	43	141	195	1704	Sangat Setuju
Percaya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dimiliki	11	20	86	153	130	1571	Setuju
Memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai target kerja meskipun dengan beban kerja yang tinggi	7	31	85	191	86	1518	Setuju
Timbulnya kepuasan mengenai target kerja yang dapat diselesaikan dalam sehari	6	3	24	203	164	1716	Sangat Setuju
Rata-rata variabel <i>workload</i>	1617,5						Setuju
<i>Work Life Balance</i>							
Karakter yang dimiliki tidak berperan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	178	67	29	8	19	721	Tidak Setuju
Tidaklah penting memiliki pandangan untuk menjaga <i>work life balance</i>	148	83	52	6	11	749	Tidak Setuju
Kurang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi demi menjaga <i>work life balance</i>	220	24	45	10	1	648	Sangat Tidak Setuju
Pekerjaan terkadang mengganggu waktu pribadi	123	92	52	14	19	814	Tidak Setuju
Budaya di lingkungan kerja saat ini sangat mendukung terwujudnya <i>Work Life Balance</i>	143	38	65	37	17	847	Tidak Setuju
Kondisi di tempat kerja saat ini mendukung dalam menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari	102	41	70	60	27	969	Tidak Setuju
Kegiatan pribadi terkadang menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja	159	59	31	37	14	788	Tidak Setuju
Dukungan dari orang-orang terdekat tidak membantu dalam menjaga <i>Work Life Balance</i>	116	86	56	24	18	842	Tidak Setuju
Kondisi ekonomi yang dimiliki Generai Z tidak berperan dalam mengatur waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi	118	77	54	35	16	854	Tidak Setuju
Rata-rata variabel <i>work life balance</i>	804						Tidak Setuju
<i>Turnover Intention</i>							
Sistem komunikasi di tempat kerja dapat mendukung dalam pengambilan keputusan	13	51	59	187	90	1.490	Setuju
Tempat kerja saat ini memberikan pelatihan dan pengembangan demi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan SDM	8	8	64	190	130	1.626	Setuju
Generai Z sering merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki	6	24	91	195	84	1.527	Setuju
Tingkat stres di tempat kerja terkadang membuat seseorang berpikir untuk berpindah kerja	14	45	70	186	85	1.483	Setuju
Generai Z merasa bahwa keterikatan dengan organisasi sangat penting	15	28	86	166	105	1.518	Setuju
Adanya pertimbangan untuk menetap atau berpindah pekerjaan	0	26	60	202	112	1.483	Setuju
Rata-rata variabel <i>turnover intenton</i>	1.521						Setuju

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

Berakarkan perolehan pengujian deskriptif, angka rata variabel *workload* tercatat 1617,5 tergolong dalam kategori setuju. Indikator tertinggi muncul pada ”tingkat kerumitan dan kesulitan pekerjaan yang ditangani terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman”, sedangkan yang terendah ialah ”waktu kerja mempengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan”. Ini mencerminkan bahwasanya meskipun *workload* dialami cukup tinggi, generasi Z masih bisa menyesuaikan asalkan pekerjaan tidak terlalu kompleks.

Berakarkan perolehan pengujian deskriptif, angka rata variabel *work life balance* tercatat 804 tergolong dalam kategori tidak setuju. Indikator tertinggi pada variabel ini ialah " kondisi yang ada di tempat kerja tidak penting dalam menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari ", sedangkan skor terendah muncul pada "kurang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi demi menjaga *work life balance*". Perolehan ini menunjukkan bahwasanya harapan generasi Z atas *work life balance* sangat tinggi akibatnya mereka menuntut organisasi lebih peka terhadap hal tersebut.

Berakarkan perolehan pengujian deskriptif, angka rata variabel *turnover intention* tercatat 1.521 termasuk dalam kategori setuju. Indikator tertinggi mengenai "tempat kerja saat ini memberikan pelatihan dan pengembangan demi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan SDM", yang menunjukkan bahwa keinginan pindah kerja lebih banyak didorong oleh harapan peningkatan karier. Sementara indikator terendah yaitu "tingkat stres di tempat kerja terkadang membuat seseorang berpikir untuk berpindah kerja" dan " adanya pertimbangan untuk menetap atau berpindah pekerjaan". Bahwasanya *turnover intention* pada Generasi Z tergolong relatif tinggi serta mereka lebih fokus pada pengembangan diri daripada tekanan kerja saat mempertimbangkan keluar dari pekerjaan

Pengujian Verifikatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Perolehan struktur regresi dari pengolahan data menggunakan SPSS, dengan bentuk persamaan berupa :

$$Y = 26,518 + 0.106 X_1 - 0.449 X_2$$

Terbilang *turnover intention* (Y) diraih sejumlah 26,518, yakni kondisi dasar *turnover intention* sebelum adanya kontribusi dari variabel-variabel independen yang dianalisis. Tercatat 0,106 mempresentasikan bahwasanya pemaksimalan *workload* berkontribusi terhadap naiknya *turnover intention* sejumlah 0,106 satuan melalui andaian variabel lain tetap, mempresentasikan bahwasanya beban kerja yang tinggi cenderung mendorong pekerja untuk memiliki keinginan keluar dari organisasi. Tercatat -0,449 mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja cenderung menurunkan *turnover intention* sejumlah 0,449 satuan, kian optimalnya *work life balance* yang dicapai pekerja berdampak melemahnya kecenderungan Generasi Z ke arah mengundurkan diri.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Perolehan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ¹	,670	,668	2,109

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

R-squared tercatat 0,670, bahwasanya 67% variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi pada *workload* dan *work life balance*. Di lain sisi, *Adjusted R-squared* tercatat 0,668 mempresentasikan bahwa pola tetap memiliki daya prediksi yang

baik meskipun telah dikoreksi atas jumlah variabel independen yang digunakan di luar kajian saat ini.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

H0 : Tidak teridentifikasi pengaruh *Workload* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi.

H1: Teridentifikasi pengaruh *Workload* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi.

Bahwasanya perolehan t hitung tercatat 5,312, serupa tingkat signifikansinya 0,000. Terbilang tersebut lebih dominan dari t tabel (2,2499). Demikian, H0 ditolak dan H1 teraih dengan kata lain *work load* memiliki pengaruh yang signifikan atas *turnover intention*.

Implikasi ini serupa dengan riset yang dilaksanakan oleh (Dunan & Rama Novita, 2024 : 501) pada pekerja di PT Bumi Jaya Transindo Sejahtera dan divalidasi oleh riset (Fatmawati & Mansyur, 2024 : 411) yang mempresentasikan bahwa *workload* atau beban kerja mengandung pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2

H0 : Secara parsial tidak teridentifikasi pengaruh *Work Life Balance* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi.

H2 : Secara parsial teridentifikasi pengaruh *Work Life Balance* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi

Bahwasanya perolehan t hitung tercatat -23,872, serupa tingkat signifikansinya yakni 0,000. Terbilang ini juga lebih dominan dibanding t tabel. Demikian, H0 ditolak dan H1 teraih dengan kata lain *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan atas *turnover intention*.

. Implikasi ini searah bersama riset yang dilaksanakan oleh (Fauzi, Rahwana, & Barlian, 2023 : 27) pada pekerja di Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya yang mempresentasikan bahwasanya *work life balance* mengandung pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, berlawanan arah atas riset (Ahmad, 2022 : 12) yang mempresentasikan dalam parsial, *work life balance* mengandung pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3

H0 : Secara simultan tidak teridentifikasi pengaruh *Workload* dan *Work Life Balance* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi.

H3 : Secara simultan teridentifikasi pengaruh *Workload* dan *Work Life Balance* atas *Turnover Intention* Generai Z di Kota Bekasi

Meraih terbilang 402,876 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwasanya H0 ditolak dan H3 diraih dengan kata lain *workload* dan *work life balance* mengandung pengaruh signifikan atas *turnover intention* dalam model regresi yang dibentuk.

Implikasi ini serupa dengan riset yang dilaksanakan oleh (Nusa, 2021) yang menunjukkan bahwasanya dalam simultan, *workload* dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja di PT Global Jet Express (J&T Express), Kota Medan. Dan divalidasi melalui riset (Hasyim, Pratiwi, & Wahyudi, 2024), bahwasanya terindikasi pengaruh secara simultan antara *work life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji makassar.

KESIMPULAN, SARAN, DAN BATASAN

Kesimpulan

Berakarkan perolehan dan tinjauan perihal pengaruh *workload* dan *work life balance* atas *turnover intention* pada generasi Z di Kota Bekasi, bahwasanya *workload* yang dirasakan oleh Generai Z di Kota Bekasi tergolong tinggi tercermin oleh tingkat kerumitan & kesulitan pekerjaan yang ditangani Generai Z terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman. Di sisi lain Generai Z di Kota Bekasi memiliki harapan atas *work life balace* sangat tinggi, tercermin melalui kondisi di tempat kerja Generai Z yang mendukung dalam menjaga keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Sedangkan, *turnover intention* pada Generai Z di Kota Bekasi sudah baik, sebab tempat kerja mereka saat ini mampu memberikan pelatihan dan pengembangan demi mengembangkan keterampilan dan pengetahuan SDM dengan baik.

Secara parsial, terkandungnya pengaruh yang sangat signifikan dalam *workload* dan *work life balance* atas *turnover intention*. Secara simultan, terkandungnya pengaruh yang sangat signifikan pada *workload* dan *work life balance* atas *turnover intention*,

Saran

Berakarkan perolehan yang dicapai, penulis menyalurkan usulan yang ditargetkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan sebagai acuan evaluatif dalam tindakan meminimalkan skala *turnover intention* atas pekerja Generai Z di Kota Bekasi. Perlunya pembuatan *job description* untuk tiap posisi untuk mengoptimalkan manajemen meninjau secara intens mengenai sesuai atau tidaknya tanggung jawab yang dipikul oleh pekerja, betapapun kecilnya tiap kontribusi pekerja perlunya memberikan *reward* guna mendorong semangat juga kepuasan dalam bekerja, perusahaan perlu membangun hubungan harmonis antar rekan kerja dapat ditempuh dengan *family gathering* atau perayaan hari besar lainnya di tempat kerja.

Batasan

Penelusuran ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu disempurnakan agar hasil di masa mendatang lebih optimal. Oleh karena itu, perlunya mempertimbangkan penggunaan model analisis alternatif yang lebih mendalam, memperluas data, menambah variabel relevan, dan perlunya menjalankan penelitian atas pekerja Generai Z di sektor yang berbeda seperti produksi atau jasa dan sektor lainnya, sehingga sampel lebih luas

juga hasilnya lebih representatif dalam memahami elemen-elemen yang memengaruhi *turnover intention* atas pekerja Generai Z.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menuturkan rasa terima kasih yang mendalam tertuju orang tua yang sangat dicintai, yang telah menyalurkan kasih sayang nya tiada batas melalui doa, petunjuk, serta dukungan berbentuk moril jua materil. Terima kasih tertuju pula pada segenap pihak yang segenap hati menyalurkan pertolongan, dukungan, dan motivasinya terkhusus pada Ibu Novian Ekawaty, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, segenap dosen prodi S1 Manajemen, juga tertuju langsung pada segenap teman seperjuangan.

REFERENSI

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen . In M. Lettucia (Ed.), *AE Publishing* (1st ed.). Malang, Indonesia: AE Publishing.
- Ahmad, A. F. (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 4(2), 1–14. <https://doi.org/10.22161/>
- Amalia, Y. R., & Sitompul, P. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANWIL DJKN SULAWESI SELATAN, TENGGARA DAN BARAT TAHUN 2023. In *Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi (SMA)*, 2, 206–213.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In F. Yunita & A. R. Prasasti (Eds.), *CV. Tohar Media* (1st ed.). Indonesia: CV. Tohar Media.
- Aprinawati, Harahap, A. W., Aditya, F., Yazid, M. U., Prayoga, W., & Khaira, I. (2024). Analisis Literatur tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Implikasi Manajerialnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 9049–9058. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15572>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. In *CV. Pena Persada* (1st ed.). Jawa Tengah, Indonesia: CV. Pena Persada.
- Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. In N. K. Suryani (Ed.), *CV. PENA PERSADA* (1st ed.). Jawa Tengah, Indonesia: CV. Pena Persada.
- Cahyadi, N., Sabtohadhi, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Djajasinga, N. D., & Yathy, A. S. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In P. T. Cahyono (Ed.), *CV. Rey Media Grafika*. Batam, Indonesia: CV. Rey Media Grafika.

- Chendra, W. J., Paramarta, V., Dianvayani, G., Harahap, R. I. M., & Muchtar, M. H. (2023). Theoretical Study: Pengelolaan Work Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(2), 37–45. <https://doi.org/10.55606/jrik.v3i2.1769>
- Dunan, H., & Rama Novita, F. (2024). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT, AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES PT. BUMI JAYA TRANSINDO SEJAHTERA. *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES (MARGINAL) MARGINAL | VOLUME*, 3(2), 493–503. <https://doi.org/10.55047/marginal.v3i2.1071>
- Fakhrurozi, M., Syafri, M., Choerudin, A., Purnomo, | D, Andi, M. |, Mendo, Y., ... Sparta, |. (2024). PENGANTAR MANAJEMEN. In A. Yanto (Ed.), *Aikomedia Press*. AIKOMEDIA PRESS.
- Fatmawati, C. D., & Mansyur, A. (2024). TURNOVER INTENTION : APAKAH WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE MEMILIKI PERAN? *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(3), 402–415. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4473>
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEKERJA PERUSAHAAN DJUANDA POULTRY SHOP TASIKMALAYA. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Guillén, M. (2021). Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work- Life Balance. In M. Kostera & C. Wozniak (Eds.), *Routledge : Taylor & Francis Group London and New York* (1st ed.). Milton Park, United Kingdom: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Hasyim, S. D. F., Pratiwi, R. D., & Wahyudi, T. (2024). Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kesehatan (JMBK)*, 1(2). <https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i2.12>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330.
- Kumbara, V. B. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION PEKERJA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PADANG. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pekerja pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4227>

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Fani, T., Sari, A. P., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., ... Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (1st ed.; R. Watrianthos, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Nusa, M. Z. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention Pegawai PT Global Jet Express (J&T Express) Kantor Cabang Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). TURNOVER INTENTION YANG DIPENGARUH OLEH JOB INSECURITY DAN JOB MOTIVATION. *E-QIEN Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1>
- Purnawati, N. L. G. P., & Yudiastra, P. P. (2025). PENGARUH PUNISHMENT DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA PT BPR ARTHA SINAR RAHARJA INDONESIA KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Satyagraha*, 08(01), 123–136.
- Putranti, H. R. D. (2022). TURNOVER INTENTION. In D. E. Wiyoto (Ed.), *Eureka Media Aksara* (1st ed.). Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (1st ed.; M. Ridwan, Ed.). Malang, Indonesia: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN DAN BISNIS* (Sardimi, Ed.). Yogyakarta, Indonesia: K-Media.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). View of PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 364–370. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Wardi, J., Ussulu, E. M., Muslim, B., & Suleman, Y. (2024). *Buku Referensi Perilaku Organisasi – Media Penerbit Indonesia* (1st ed.). Sempakata, Medan, Indonesia: PT Media Penerbit Indonesia.
- Wulansari, O. D. (2023). *Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance*. 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yaqin, M. A. (2025). MANAJEMEN SARANA PRASARANA DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI MAN 8 JOMBANG. *Jurnal Integrasi Pengetahuan Disiplin*, 6(1), 10–21.