



Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang)

Wenefrida Ardhan Ayu Hardiani^{1*}, Aurillia Triani Aryaningtyas², Dika Vivi Widyanti³

¹² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

³ STIE Ragam Tunas Lampung

*Email: wenefrida.ayu@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2022-04-11

Diperbaiki :
2022-04-13

Disetujui :
2022-05-16

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Peneliti berharap supaya penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* terutama pada pekerja wanita di pabrik tekstil Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Sampel dalam penelitian ini adalah 150 pekerja wanita yang bekerja di pabrik tekstil di Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan ketika beban kerja yang sudah dirasakan pekerja semakin berat atau tinggi dan mengakibatkan kurangnya waktu istirahat serta sudah merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan pihak lain dalam perusahaan, maka tingkat stress kerja dari pekerja wanita menjadi cukup tinggi. Berdasarkan dari hasil dan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*, variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *turnover intention, job stress, work life balance*

ABSTRACT

The purpose of this study is to see how work-life balance and job stress affect turnover intentions. The researchers expect that this study would shed light on the impact of work-life balance and workplace stress on turnover intentions, particularly among female textile factory workers in Semarang Regency. A quantitative technique is used in this research. The participants in this study were 150 female textile factory workers from Semarang Regency. The findings of this study reveal that as workers' workloads become heavier or higher, resulting in a lack of rest time and trouble interacting with other company parties, female workers' work stress levels skyrocket. Based on the findings and discussion, it can be stated that work-life balance has a negative and significant impact on turnover intention, while job stress has a positive and large impact on turnover intention

Keywords: *turnover intention, job stress, work life balance*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dan utama bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki *competitive advantage* diantara sumber daya yang lainnya yaitu memiliki akal budi, perasaan, dan intuisi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dikarenakan dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan dapat memberikan peningkatan pada kinerja organisasi. *Turnover intention* merupakan suatu keinginan untuk berhenti atau berpindah tempat kerja secara sukarela tanpa paksaan menurut dengan keinginannya sendiri (Mobley et al., n.d.). *Turnover intention* merupakan salah satu kerugian yang akan dialami organisasi. Dengan banyaknya pegawai yang memiliki minat untuk berpindah ke perusahaan lain membuat kinerja organisasi menurun karena perlu merekrut dan kehilangan tenaga yang sudah berpengalaman.

Turnover intention ini disebabkan berbagai hal dua diantaranya adalah tidak adanya kehidupan kerja yang seimbang (*work life balance*) dan adanya stress di dalam pekerjaan atau biasa disebut dengan *job stress*. Survei yang dilakukan oleh American Psychological menyebutkan bahwa 49% pekerja wanita mempunyai tingkatan stres yang terus naik dan meningkat selama 5 tahun terakhir dibandingkan dengan presentase pria yang hanya sebesar 39% (American Psychiatric Association, 2013). Wanita rentan sekali mengalami stress dibandingkan dengan pria. Dikarenakan oleh banyaknya tekanan dan peran sebagai seorang pekerja, sebagai seorang istri dan ibu. *Work life balance* sangat penting dikarenakan manusia hidup tidak selalu tentang bekerja tetapi juga harus seimbang dengan kehidupan pribadinya supaya tidak terjadi konflik peran (HARDIANI et al., 2017).

Kabupaten Semarang merupakan sebuah Kabupaten yang berbatasan dengan Kota Semarang (Utara); Kabupaten Demak dan Kabupaten Grobogan (Timur); Kabupaten Boyolali (Timur & Selatan) dan juga Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Kendal (Barat). Menurut data dari BPS Kabupaten Semarang memiliki 10 Pabrik tekstil besar dengan total tenaga kerja sejumlah 17.838 (BPS, 2021).

Pada penelitian ini *turnover intention*, *work life balance* dan *job stress* menjadi variable yang peneliti ukur. Berdasarkan pada uraian di atas, penelitian bertujuan untuk menganalisa bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dan bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Peneliti berharap supaya penelitian ini dapat memberikan informasi pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* terutama pada pekerja wanita di pabrik tekstil Kabupaten Semarang.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan suatu keadaan dimana seseorang bisa mengatur antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan pribadi serta hal – hal lainnya di sekitarnya. Dengan adanya keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, seseorang dapat terhindar dari konflik peran. *Work life balance* membuat seseorang menjadi

lebih segar dan produktif. Selain itu *work life balance* juga akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Sirgy & Lee, 2018).

Seseorang yang memiliki keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya juga akan lebih kreatif dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki *work life balance*. Kinerja orang yang tidak memiliki *work life balance* memiliki kecenderungan yang kurang baik dan terus menurun dibandingkan seseorang yang memiliki *work life balance*.

2.2. Job Stress

Stres adalah suatu keadaan dimana penuh dengan ketegangan yang mempengaruhi psikis atau emosi, proses berpikir serta kondisi seseorang. Apabila seseorang mengalami stress dapat mengganggu kemampuan dalam menghadapi lingkungan sekitar serta pekerjaannya (Ramopolii et al., 2018).

Job stress atau biasa disebut dengan stress pada pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang intens di dalam pekerjaannya. *Job stress* dapat dilihat dari ciri – cirinya yaitu emosi yang naik turun, kesusahan untuk tidur atau insomnia, perasaan yang cemas gugup dan tidak tenang, kecenderungan merokok yang berlebihan, tekanan darah yang meningkat, hingga gangguan kesehatan lain seperti gangguan pencernaan.

Ada tiga faktor penyebab *job stress* antara lain faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi (Sinaga et al., n.d.). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi lingkungan pekerjaan. Untuk faktor individu adalah faktor dari diri individu sendiri seperti kepribadian, dan lain – lain serta faktor organisasi antara lain adalah budaya organisasi, budaya kerja, dan lain – lain (Maria et al., 2022).

2.3. Turnover Intention

Turnover intention adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja memiliki keinginan untuk keluar atau berhenti dari tempat kerjanya dan berpindah ke tempat kerja lainnya (Zeffane, 1994). *Turnover intention* ini merupakan salah satu tanda bahwa tidak adanya kepuasan para karyawan di suatu perusahaan. Ketidakpuasan ini bisa dipengaruhi beberapa hal anatar ain yaitu karna tidak adanya keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya serta adanya stress yang dialami oleh karyawan.(Bothma & Roodt, 2013).

Karyawan yang ingin berhenti dari suatu perusahaan bisa terjadi jika ia melihat kesempatan karir di perusahaan lain yang lebih baik dari pada perusahaan tempat dia bekerja. Tanda – tanda perilaku dari karyawan yang memiliki *turnover intention* adalah sering tidak masuk kerja atau membolos, mulai malas dalam bekerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pelanggaran tata tertib perusahaan yang semakin meningkat, dan semakin berani untuk melakukan protes dan kritik terhadap atasan dan perusahaan.

3. METODE

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* di pabrik tekstil yang ada di Kabupaten Semarang.

3.2. Tempat Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian adalah di 10 pabrik tekstil di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

3.3. Populasi dan Responden

Populasi pada penelitian ini adalah para pekerja wanita yang bekerja di pabrik tekstil di Kabupaten Semarang karena keterbatasan peneliti diambil sampel sebesar 150 sampel.

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran 5 poin.

3.6 Analisis Data

Setelah data terkumpul dilakukan pengujian instrument dan regresi linear yang dibantu program SPSS 25.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

a. Pengumpulan Data

Data yang terkumpul adalah 148 kuesiner yang terisi dengan lengkap dan layak untuk bisa digunakan dalam analisis data. Data sebanyak 148 responden ini kemudian dilanjutkan dengan perhitungan dalam nilai proporsi 100% sebagai dasar perhitungan deskripsi responden. Profil responden secara umum didominasi oleh pekerja berumur antara 16-25 tahun, yaitu sebanyak 61 responden (41,2%), sedangkan jumlah terkecil responden terdapat dalam kelompok umur lebih dari 46 tahun, sebanyak 10 responden (6,8%). Tingkat pendidikan pekerja mayoritas lulus SMA yaitu sebanyak 126 pekerja (85%). Data juga menunjukkan sebanyak 107 responden (72,3%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 35 responden (23,6%) dengan masa bekerja 5 sampai 10 tahun, dan sisanya 6 responden (4,1%) dengan masa bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	148	1.00	4.00	1.9149	0.68416
<i>Job Stress</i>	148	1.00	5.00	4.4432	0.38583
<i>Turnover Intention</i>	148	3.00	5.00	4.5446	0.38744
Valid N (listwise)	148				

Sumber: Data primer, diolah. 2022

Dilihat dari tabel menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel *work life balance* sebesar 1,91. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* pekerja wanita pabrik tekstil yang berada di kabupaten Semarang termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan rata-rata skor pada variabel *job stress* dan *turnover intention* menunjukkan angka di atas 4 yang berarti tingkat *job stress* dan *turnover intention* pekerja wanita pabrik tekstil yang berada di Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori tinggi.

Lima item pernyataan di dalam variabel *Work Life Balance* menunjukkan bahwa rata-rata pekerja wanita merasa bahwa dirinya kurang dapat mempergunakan waktu bekerja dengan baik, kurang dapat membagi waktu bekerja dan keluarga, kurang dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, ktanggung jawab yang kurang, dan kurang waktu untuk

keluarga dan kehidupan pribadinya.

Selain itu, rata-rata pekerja wanita juga menyatakan bahwa mereka memiliki beban kerja berlebih, sering kekurangan waktu istirahat, kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain, dan sering lembur dalam bekerja sehingga tingkat job stress mereka relatif tinggi.

Adapun tingginya *turnover intention* pekerja wanita pabrik tekstil yang berada di Kabupaten Semarang juga dapat dilihat dari rata-rata pekerja yang menyatakan sering berpikir untuk resign atau keluar dari pekerjaannya, masih berusaha mencari untuk mendapatkan pekerjaan lain di luar perusahaan, merasa mungkin meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja saat ini, dan tidak akan menghabiskan semua karirnya di sana.

b. Analisis Data

Analisis data diawali uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas terhadap butir pertanyaan kuesioner yang selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	r hitung	Reliabilitas (Cronbach Alpha)
Work Life Balance		
		0.872
1. Saya dapat mempergunakan waktu bekerja dengan baik	0.895	
2. Saya dapat membagi waktu bekerja dan keluarga	0.892	
3. Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga	0.942	
4. Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.636	
5. Saya dapat menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga	0.765	
Job Stress		
		0.755
1. Saya memiliki beban kerja berlebih	0.674	
2. Pengalaman bekerja sangat diperlukan untuk hasil pekerjaan yang baik	0.687	
3. Saya sering kekurangan waktu istirahat daripada yang saya butuhkan.	0.779	
4. Saya kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam berorganisasi	0.726	
5. Saya sering lembur dalam bekerja	0.720	
Turnover Intention		
		0.837
1. Saya sering berfikir keluar dari pekerjaan saya sekarang	0.811	
2. Saya mungkin meninggalkan perusahaan dan pekerjaan saya untuk perusahaan yang lain tahun depan	0.750	
3. Saya secara aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan	0.820	
4. Saya tidak berfikir saya akan menghabiskan semua karir saya di organisasi ini	0.742	
5. Jika saya dalam waktu dekat tidak dipromosikan, saya akan mencari pekerjaan di tempat lain	0.783	

Sumber: Data primer, diolah. 2022

Berdasarkan dari tabel 2 dapat dinyatakan bahwa instrument yang digunakan valid dan reliable sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya.

Adapun hasil regresi ditunjukkan oleh tabel berikut :

Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3. Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model

MODEL	Koefisien regresi	Nilai Uji t	Sig.	Nilai Uji F	Sig.	R ²
Persamaan: (X ₁ , X ₂ ke Y ₁)						
X ₁ (pY ₁ X ₁)	- 0.422	- 6.995	0.000	81.251	0.000	0.528
X ₂ (pY ₁ X ₂)	0.471	7.815	0.000			

Sumber: Data primer, diolah. 2022.

Dari hasil analisis regresi ditunjukkan bahwa secara simultan *work life balance* dan *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pekerja wanita. Besaran pengaruh simultan yaitu sebesar 0,528 atau 52,8% yang merupakan kontribusi dari variabel *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar model. F hitung ditunjukkan oleh uji anova sebesar 81,251 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti kontribusi variabel *work life balance* dan *job stress* signifikan untuk memprediksi nilai variabel *turnover intention*.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Secara langsung *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tingginya tingkat *work life balance* pekerja maka akan semakin rendahnya tingkat *turnover intention*nya. Besaran pengaruh parsial *work life balance* terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,422 atau 42,2%. Ini berarti tinggi rendahnya *turnover intention* dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 42,2%. Nilai t hitung sebesar $6,995 > t$ tabel sebesar 1,655 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Secara langsung *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tingginya tingkat *job stress* pekerja maka semakin tinggi atau meningkat pula tingkat *turnover intention*nya. Besaran pengaruh parsial *job stress* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,471 atau 47,1%. Yang berarti, tinggi rendahnya *turnover intention* mampu dipengaruhi oleh *job stress* sebesar 47,1%. Nilai t hitung sebesar $7,815 > 1,653$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja wanita pabrik tekstil yang berada di kabupaten Semarang. Penelitian ini mendukung pendapat (Afnisyah et al., n.d.) serta (Geofanny et al., 2022), yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pekerja dengan *work life balance* tinggi akan lebih dapat mengatur waktu serta energi dengan seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi dan kebutuhan yang lainnya sehingga menjadi benar-benar seimbang. Apabila pekerja memiliki *work life balance* yang tinggi, maka pekerja akan merasa bahwa kepentingan pribadi mereka tidak akan membuat pekerjaan mereka menjadi tertunda.

Hasil penelitian ini menunjukkan ketika seorang pekerja sudah merasakan ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan pekerjaan, kehidupan keluarga dan lainnya maka pekerja cenderung memikirkan untuk berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja dan mencari alternatif lain atau memilih berpindah ke perusahaan lain yang lebih peduli terhadap pentingnya *worklife balance*. Oleh karena itulah *work life balance* merupakan variabel yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian yang ekstra dari perusahaan untuk dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dan mempertahankan pekerja agar tetap loyal terhadap perusahaan.

Penelitian ini membuktikan juga bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini sesuai dengan pendapat (Tamengkel et al., 2020) serta (Geofanny et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*, yang artinya pengaruh kedua variable ini searah, semakin tinggi stress kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula *turnover intention*. Jadi jika perusahaan dapat menekan tingkat stress pekerjanya, maka akan mengarahkan tingkat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dari pekerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan ketika beban kerja yang sudah dirasakan pekerja semakin berat atau tinggi dan mengakibatkan kurangnya waktu istirahat serta sudah merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan pihak lain dalam perusahaan, maka tingkat stress kerja dari pekerja wanita menjadi cukup tinggi sehingga mengakibatkan mereka mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lainnya atau berpindah ke tempat yang lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan diatas, disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya keseimbangan bekerja dan kehidupan (*work life balance*), keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) semakin menurun. Seseorang yang memiliki keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadinya akan cenderung memiliki kepuasan sehingga mereka tidak akan berkeinginan untuk keluar dari tempat mereka bekerja (*turnover intention*).

Variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Seseorang yang mengalami stress dalam bekerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. *Job stress* ini memiliki banyak faktor penyebab sehingga membuat para karyawan mengalami tekanan atau stress kerja akibat pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Dengan meningkatnya *job stress* pada karyawan akan meningkatkan pula *turnover intention* pada karyawan.

Terdapat beberapa saran berdasarkan hasil penelitian diatas antara lain pihak perusahaan hendaknya memberikan sarana untuk karyawan dapat meringankan stress seperti *employee gathering*, piknik, *outbound*, dan lain – lain. Selain itu peraturan perusahaan mengenai waktu bekerja, beban pekerjaan, lembur dan lain – lain disesuaikan dan dikondisikan kembali. Dengan adanya pengelolaan yang baik di dalam perusahaan nantinya akan dapat meningkatkan *work life balance*, menurunkan *job stress* sehingga nantinya dapat mengurangi *turnover intention*.

REFERENSI

- Afnisyaid, M., eProceedings, P. A.-, & 2021, undefined. (n.d.). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. ... *Telkomuniversity.Ac.Id*. Retrieved April 11, 2022, from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16537>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. <https://doi.org/10.1176/APPI.BOOKS.9780890425596>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V11I1.507>
- BPS, kota semarang. (2021). *Kota Semarang Dalam Angka 2 0 2 1*.
- Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 3(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37958>
- HARDIANI, W., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Role Overload Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)*. <http://eprints.undip.ac.id/77007/>
- Maria, A. D., Yulianto, H., Palupiningtyas, D., & Usodo, H. (2022). Relationship between transformational leadership, proactive personality, creative self-efficacy and employee creativity at food processing SMEs in Indonesia. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2021-0033/FULL/HTML>
- Mobley, W., ... S. H.-J. of A., & 1978, undefined. (n.d.). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Psycnet.Apa.Org*. Retrieved April 11, 2022, from <https://psycnet.apa.org/journals/apl/63/4/408/>
- Ramopolii, D. ., Kawet, L. ., & Uhing, Y. . (2018). PENGARUH KONFLIK KELUARGA KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA DI RUMAH SAKIT PROF D.R V.L RATUMBUYSANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4465–4474. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V5I3.18646>
- Sinaga, T., of, M. S.-U. T. J., & 2013, undefined. (n.d.). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Neliti.Com*. Retrieved April 11, 2022, from <https://www.neliti.com/publications/76817/pengaruh-stres-kerja-terhadap-motivasi-dan-kinerja-auditor-pada-kantor-akuntan-p>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/S11482-017-9509-8>
- Tamengkel, L., (Jab), W. R.-J. A. B., & 2020, undefined. (2020). Analysis of factors that influence employees turnover intention (Study of starred hotel employees in North

Sulawesi). *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*, 10(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/28841>

Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.
<https://doi.org/10.1108/01437729410074182/FULL/XML>