



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GEN Z DESA BATTAL

Ilmiya¹, Minullah², Ediyanto³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : Ilmiya08032003@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : minullah@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : ediyanto@unars.ac.id

*Corresponding Author : Ilmiya

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : Ilmiya08032003@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :

July 07, 2026

Accepted :

July 15, 2026

Available Online :

August 02, 2026

Keywords: *work life balance, job stress, workload, burnout, turnover intention.*



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Workload on Turnover Intention through Burnout as an intervening variable among Generation Z employees in Battal Village. This research employed a quantitative method with a non-probability sampling technique using purposive sampling. The total sample in this study consisted of 85 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents who met the research criteria. The data analysis technique used was PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The results of the study indicate that Work-Life Balance has a negative but insignificant effect on Burnout. Job Stress has a positive and significant effect on Burnout, while Workload has a positive but insignificant effect on Burnout. Regarding the Turnover Intention variable, Work-Life Balance shows a negative but insignificant effect. In addition, Job Stress and Workload also have positive but insignificant effects on Turnover Intention. Meanwhile, Burnout is proven to have a positive and significant effect on Turnover Intention. Furthermore, the results reveal that Burnout is unable to mediate the influence of Work-Life Balance and Workload on Turnover Intention because the indirect effects generated are insignificant. However, Burnout is able to positively and significantly mediate the influence of Job Stress on Turnover Intention.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang kian bersaing menuntut organisasi agar mampu mengelola tenaga kerja secara mumpuni untuk tetap bertahan dan berkembang. Seiring dengan berjalannya waktu, kini Generasi Z mulai mendominasi struktur tenaga kerja. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, yaitu lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesehatan mental. Kondisi tersebut menyebabkan Generasi Z cenderung lebih mudah memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) apabila harapan mereka tidak terpenuhi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dalam KabarBursa.com (2025) mencatat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada kelompok usia 15–24 tahun berada di angka 16,16%. Persentase tersebut tercatat lebih dari tiga kali rata-rata nasional

yang hanya sebesar 4,76%. Keadaan ini menunjukkan bahwa dari total 7,47 juta penganggur di Indonesia, sebanyak 52,64% di antaranya merupakan penduduk usia muda yang secara umum berada pada rentang usia 15–29 tahun.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Dalam konteks ini, *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja menjadi faktor yang diduga memengaruhi munculnya *turnover intention*. Selain itu, *burnout* juga dipertimbangkan sebagai variabel intervening karena secara psikologis dapat menjelaskan mekanisme hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana *work-life balance*, stres kerja, dan beban

kerja memengaruhi *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Karyawan Generasi Z Desa Battal. Objek penelitian dibatasi pada penduduk kategori Generasi Z yang aktif bekerja sebagai karyawan. Penelitian ini secara khusus berfokus pada faktor internal individu serta aspek psikologis berupa persepsi subjektif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, tanpa bertujuan untuk mengevaluasi kinerja formal dari organisasi terkait.

Penelitian ini memosisikan *burnout* yang mencakup kelelahan mental, fisik, dan emosional sebagai variabel intervening guna menjelaskan mekanisme pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Melalui pendekatan ini, diharapkan tercipta pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai aspek-aspek yang memicu *turnover intention* di kalangan karyawan Generasi Z. Di samping itu, Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya maupun bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang memiliki arti mengendalikan. Dalam bahasa Indonesia, manajemen dapat dimaknai sebagai kegiatan mengendalikan, menangani, serta mengatur. Manajemen pada umumnya dipahami sebagai suatu ilmu sekaligus seni dalam mengatur suatu pekerjaan guna memperoleh hasil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui upaya mendorong orang lain agar bekerja.

Menurut Flipppo dalam Ansory dan Indrasari (2018:59), manajemen personalia diartikan sebagai serangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Aktivitas tersebut mencakup fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja demi mewujudkan sasaran individu, organisasi, dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Jurdi (2018:21) adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja bagi organisasi melalui pendekatan yang strategis, etis, serta bertanggung jawab secara sosial. Berikut beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut jurdi (2018:21):

- 1) Tujuan Organisasional
Target resmi yang dibuat perusahaan untuk membantu seluruh organisasi mencapai tujuan utamanya.
- 2) Tujuan Fungsional
Langkah untuk menjaga agar kinerja departemen SDM tetap berjalan baik dan selalu sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- 3) Tujuan Sosial
Tanggung jawab moral perusahaan untuk ikut peduli pada kebutuhan masyarakat sekitar dan mengurangi dampak buruk dari kegiatan bisnisnya.
- 4) Tujuan Individual
Pencapaian target atau kepuasan pribadi dari setiap karyawan yang didapatkan melalui hasil kerja mereka di dalam perusahaan.

Work-life Balance

Work-life balance dipahami sebagai tingkat keseimbangan persepsi kepuasan karyawan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam MSDM, hal ini mencerminkan upaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan menjaga produktivitas tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi. (Azizah dan Athoillah 2021).

Work-life balance menurut Saputra dan Masdupi (2025:4) menyebutkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki 3 indikator utama, yaitu:

- 1) *Time Balance*
Merupakan keseimbangan total waktu yang dimiliki individu antara kegiatan kerja dan kehidupan pribadi, seperti waktu untuk keluarga.
- 2) *Involvement Balance*
Mengacu pada tingkat keterlibatan dan komitmen psikologis individu baik dalam pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan.
- 3) *Satisfaction Balance*
Berhubungan dengan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya.

Stres Kerja

Menurut Yoder dan Staudohar dalam Alam (2022:68) mengemukakan bahwa *Job stress is refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*. (dapat diartikan sebagai suatu tekanan akibat bekerja yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada). “Seorang pemimpin wajib tau danpahaman cara memuaskan karyawan sehingga dapat mengola stress kerja yang adadidalam organisasi yang memiliki tekanan karena adanya kebosanan”. (Badriyah, et. al. 2024).

Menurut Tarwaka (2014:76) indikator stres Kerja yaitu:

- 1) Gangguan kesehatan
Meliputi gangguan fisik seperti jantung berdebar, sakit kepala, nyeri otot, dan gangguan tidur
- 2) Kecemasan Berlebih

Kondisi emosional yang ditandai oleh perasaan takut dan khawatir terhadap hal-hal yang akan terjadi di masa depan tanpa penyebab yang jelas atau spesifik.

- 3) Perilaku
Suatu sikap yang ditunjukkan melalui penurunan disiplin, sering absen, keterlambatan, serta konflik dengan rekan kerja.

Beban Kerja

Menurut Spector dalam Mapata dkk (2024:125-126), beban kerja adalah jumlah serta tingkat kerumitan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. "Beban kerja merupakan gambaran seberapa besar atau beratnya tugas atau aktivitas yang wajib dirampungkan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu" (Mizan *et.al.*, 2024). Beban kerja ini mencakup tugas-tugas fisik maupun mental, termasuk tekanan waktu dan ketersediaan sumber daya.

Menurut Munandar dalam Mapata dkk (2024:128-129), ada beberapa indikator dalam beban kerja meliputi:

- 1) Kondisi pekerjaan
Keadaan yang menunjukkan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman karyawan.
- 2) Penggunaan Waktu kerja
Pengaturan dan pemanfaatan waktu kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP).
- 3) Target yang harus dicapai
Sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Burnout

Menurut Pines dan Aronson dalam Alam (2022:42), *burnout* muncul sebagai akibat dari kelelahan fisik, emosional, dan mental yang timbul akibat keterlibatan yang berkepanjangan dalam situasi yang menuntut secara emosional.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Prianto dan Bachtiar (2020:135) indikator *burnout* adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan fisik
Kondisi menurunnya energi dan daya tahan tubuh yang ditandai dengan rasa lelah berkepanjangan, mudah sakit, serta penurunan kemampuan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- 2) Kelelahan emosional
Keadaan terkurasnya sumber daya emosional individu sehingga muncul

perasaan jenuh, frustrasi, mudah marah, dan kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

- 3) Kelelahan mental
Kondisi menurunnya kemampuan berpikir, berkonsentrasi, dan mengambil keputusan, yang disebabkan oleh tekanan kerja terus-menerus dan beban yang tinggi.
- 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri
Perasaan negatif terhadap diri sendiri yang ditunjukkan oleh menurunnya rasa percaya diri, munculnya anggapan bahwa diri tidak kompeten, serta penilaian bahwa hasil kerja tidak bernilai atau tidak berarti.

Turnover Intention

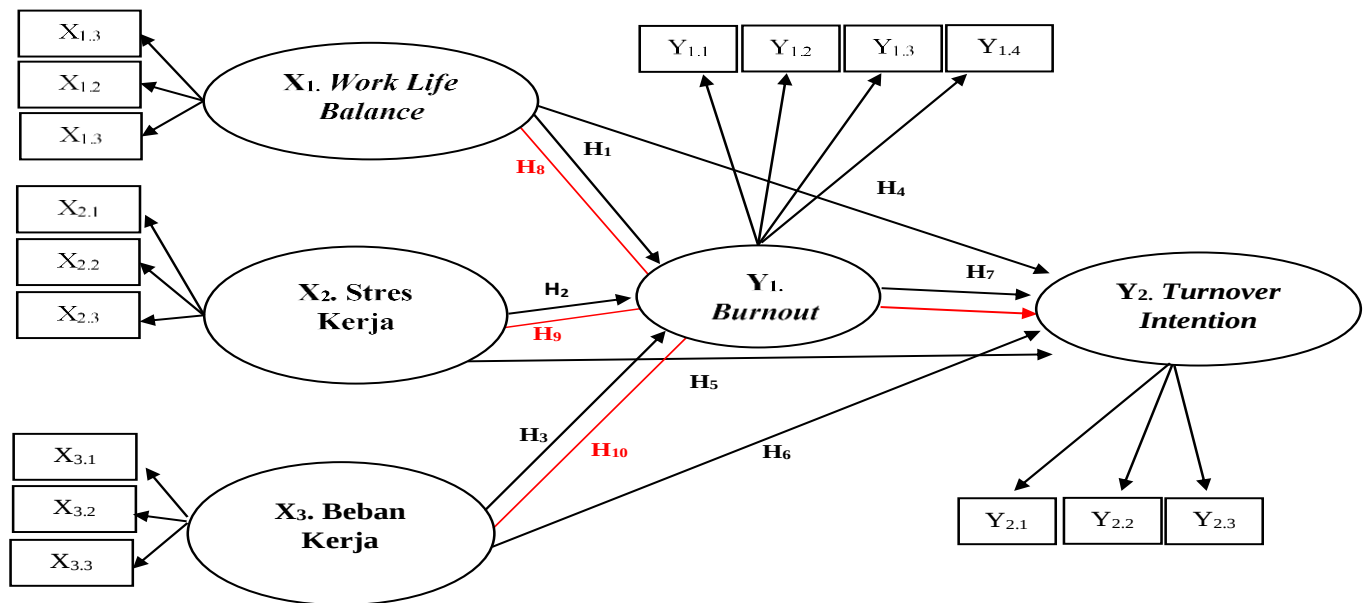
Turnover intention merupakan keinginan pindah karyawan, belum sampai kepada tahap realisasi yaitu terjadinya perpindahan dari tempat kerja ke tempat kerja lainnya (McElroy *et al.*, dalam Ardan dan Jaelani 2021:4).

Menurut Mobley, dalam Ardan Dan Jaelani (2021:1-7) menyatakan bahwa indikator *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

- 1) *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar).
Menggambarkan situasi di mana seorang individu mulai memikirkan apakah akan meninggalkan pekerjaannya atau tetap bekerja.
- 2) *Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain).
Menunjukkan pemikiran untuk keluar semakin sering muncul, dan akan berusaha mencari peluang pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan kondisi kerja yang lebih baik.
- 3) *Intention quit* (niat untuk keluar)
Mencerminkan adanya niat yang lebih kuat dari individu untuk meninggalkan pekerjaan, dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2020:95) menyatakan "Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti". Kerangka konseptual penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening yaitu *Work-life balance* (X_1), Stres kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), *Burnout* (Y_1) dan *Turnover Intention* (Y_2). Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*
- H₂ : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*
- H₃ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*
- H₄ : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- H₅ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- H₆ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- H₇ : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- H₈ : *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*
- H₉ : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*
- H₁₀ : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh yang mencakup seluruh aspek penelitian, dari perumusan masalah hingga menghasilkan kesimpulan dan saran. Rancangan ini disusun untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Ratna (2021:10) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertumpu pada pembuktian teori yang dilakukan dengan mengukur variabel dalam bentuk angka, serta menganalisis data tersebut menggunakan metode statistik. Oleh sebab itu, penelitian ini

menggunakan metode analisis statistik agar memperoleh hasil yang objektif dan teratur.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Jln. Djoyo Agung No. 01 Batal, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, Kode Pos 68361, dengan responden merupakan Generasi Z. Penelitian ini berlangsung pada bulan Maret hingga bulan Mei 2026.

Populasi dan Sampel

Menurut Jamilah (2021:77), populasi merupakan kumpulan seluruh unsur yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan individu Generasi Z di Desa Batal yang bekerja sebagai karyawan. Karyawan dalam penelitian ini mencakup seluruh individu yang memiliki aktivitas kerja dan menerima imbalan, baik yang terikat kontrak resmi (sektor formal) maupun tidak ada kontrak resmi (sektor informal). Kriteria bekerja tidak dibatasi pada jenis pekerjaan tertentu melainkan mencakup seluruh jenis pekerjaan yang dijalani oleh responden berbagai sektor dan tempat kerja dengan jumlah 573 orang.

Menurut Sugiyono (2017:215), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel diambil dari sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82), *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu, karena penelitian ini memiliki kriteria tertentu yang sudah ditetapkan pada karakteristik

populasi di atas, maka seluruh anggota populasi yang memenuhi syarat berkesempatan menjadi sampel.

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

Keterangan:

N : Ukuran Populasi

N : Ukuran Sampel

e : Perkiraan tingkat kesalahan 0,1 atau 10%

$$n = N / 1 + N (e)^2$$

$$n = 573 / 1 + 573 (10\%)^2$$

$$n = 573 / 1 + 573 (0,01)$$

$$n = 573 / 1 + 5,73$$

$$n = 573 / 6,73$$

$$n = 85,14$$

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan teknik untuk mengoreksi nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih, nilai tersebut dapat dikatakan valid. Jika nilai *outer loading* menghasilkan nilai 0,7 atau lebih tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa indikasi tersebut sesuai dengan nilai AVE (*Average Variance Extracied*) yang harus dipenuhi adalah 0,5

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	X ₁ . <i>Work-life balance</i>	X ₂ . Stres kerja	X ₃ . Beban kerja	Y ₁ . <i>Burnout</i>	Y ₂ . <i>Turnover intention</i>	Keterangan
X _{1,1}	0.752					Valid
X _{1,2}	0.730					Valid
X _{1,3}	0.894					Valid
X _{2,1}		0.800				Valid
X _{2,2}		0.888				Valid
X _{2,3}		0.889				Valid
X _{3,1}			0.800			Valid
X _{3,2}			0.899			Valid
X _{3,3}			0.868			Valid
Y _{1,1}				0.805		Valid
Y _{1,2}				0.832		Valid
Y _{1,3}				0.898		Valid
Y _{1,4}				0.818		Valid
Y _{2,1}					0.787	Valid
Y _{2,2}					0.887	Valid
Y _{2,3}					0.823	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan

hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ <i>Work-Life Balance</i>	0.632	0,5	Valid
X ₂ Stres Kerja	0.740	0,5	Valid
X ₃ Beban Kerja	0.734	0,5	Valid
X ₄ <i>Burnout</i>	0.704	0,5	Valid
X ₅ <i>Turnover Imtention</i>	0.695	0,5	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted*) untuk

setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian menggunakan *Cronbach alpha*. Instrumen Penelitian dikatakan

reliabel bila mempunyai nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X₁ Work-Life Balance	0.727	Reliabel
X₂ Stres Kerja	0.823	Reliabel
X₃ Beban Kerja	0.827	Reliabel
X₄ Burnout	0.859	Reliabel
X₅ Turnover Intention	0.779	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Dilihat dari nilai reliabilitas diatas menunjukkan nilai semua variabel yang diuji nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi keberadaan korelasi antar variabel bebas di

dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa indikator *Collinearity Statistics* pada bagian Inner VIF Values di aplikasi SmartPLS 3.0. Asumsi klasik multikolinieritas dinyatakan tidak terpenuhi atau tidak terjadi pelanggaran jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah atau sama dengan 5,00 ($\leq 5,00$). Sebaliknya, apabila nilai VIF melampaui batas 5,00, maka model tersebut terindikasi melanggar asumsi multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Work-Life Balance	X ₂ Stres Kerjs	X ₃ Beban Kerja	Y ₁ Burnout	Y ₂ Turnover Intention
X₁ Work-Life Balance				1.107	1.114
X₂ Stres Kerjs				1.686	2.927
X₃ Beban Kerja				1.734	1.769
Y₁ Burnout					2.545
Y₂ Turnover Intention					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa tidak melanggar asumsi klasik Multikolinieritas dikarenakan nilai VIF tidak melebihi 5,00

berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria nilai *Excess Kurtosis* dan *Swekness* berada dalam rentang - 2,58 sampai 2,58.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	<i>Excess Kurtosis</i>	<i>Skewness</i>	Keterangan
X_{1,1}	-0.487	-0.709	Normal
X_{1,2}	-0.626	0.119	Normal
X_{1,3}	-0.734	-0.359	Normal
X_{2,1}	0.385	-0.788	Normal
X_{2,2}	0.041	-0.613	Normal
X_{2,3}	0.096	-0.849	Normal
X_{3,1}	-0.560	-0.300	Normal
X_{3,2}	0.340	-0.583	Normal
X_{3,3}	0.720	-0.712	Normal
Y_{1,1}	0.887	-1.046	Normal
Y_{1,2}	0.339	-0.912	Normal

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
Y _{1,3}	0.116	-0.736	Normal
Y _{1,4}	-0.557	-0.470	Normal
Y _{2,1}	-0.378	-0.656	Normal
Y _{2,2}	0.142	-0.660	Normal
Y _{2,3}	0.103	-0.744	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan telah berdistribusi normal, dikarenakan telah sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) berfungsi untuk menilai keselarasan antara distribusi data sampel dan distribusi teoritis yang diacu. Melalui perangkat lunak

SmartPLS 3.0, pengujian kesesuaian model ini diukur pada tiga indikator utama, yaitu *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Chi-Square*, dan *Normed Fit Index* (NFI). Model yang dikategorikan fit (sesuai) menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini telah akurat dan mencerminkan kondisi riil di lapangan

Tabel 6.
Hasil Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.084	0.084	≤0,09	Good Fit
d_ULS	0.950	0.950	≥0,05	Good Fit
d_G	0.420	0.420	≥ 0,05	Good Fit
Chi-Square	210.756	210.756	Diharapkan kecil	Good Fit
NFI	0.725	0.725	≥0,5	Good Fit

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit* (GOF) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai SRMR, *Chi-Square*, dan NFI telah memenuhi kriteria kelayakan model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Pengujian koefisien determinasi digunakan guna menilai tingkat kekuatan hubungan dinamis antara variabel eksogen dan variabel endogen dalam model hipotesis. Untuk penelitian dengan lebih dari dua variabel independen, evaluasi dilakukan menggunakan nilai *R-Square Adjusted*. Perubahan pada nilai *R-Square* ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel laten.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ <i>Burnout</i>	0.607	0.593
Y ₂ <i>Turnover Intention</i>	0.450	0.422

Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

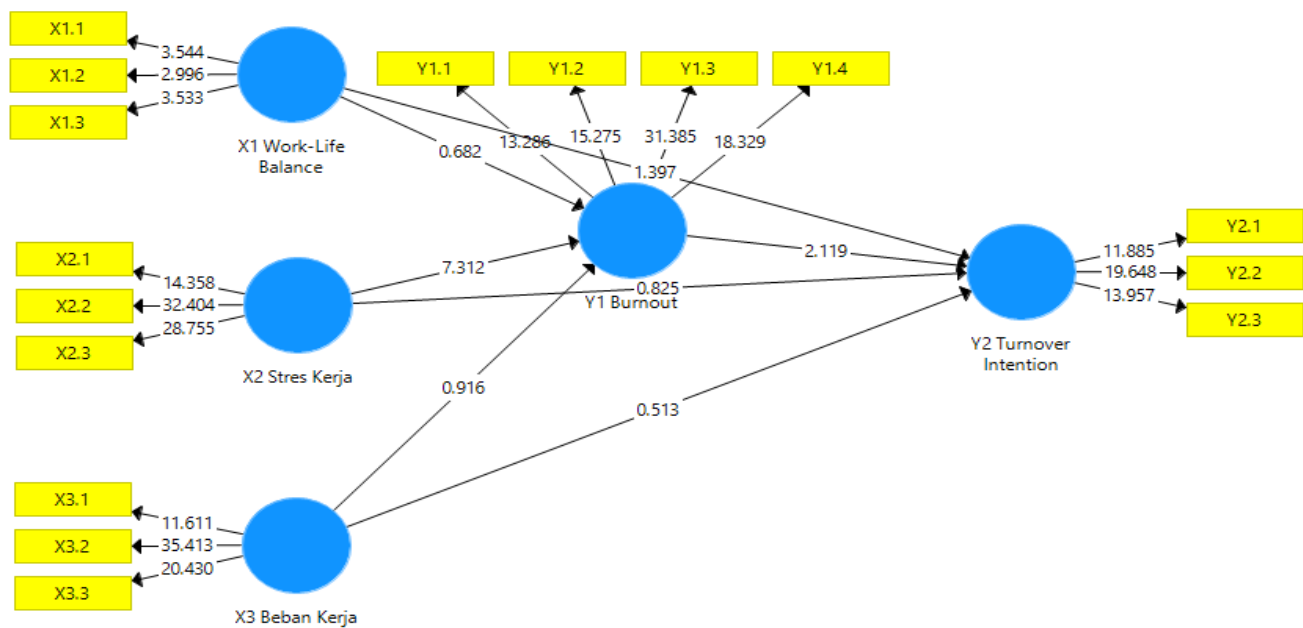
Dapat disimpulkan bahwa Variabel *Work-life balance* (X₁) Stres kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) mempengaruhi *Burnout* (Y₁) sebesar (0,593) (59,3%), oleh karena itu nilai *R-Square Adjusted* dinyatakan memiliki pengaruh tinggi atau kuat sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dipenelitian.

Variabel *Work-life balance* (X₁) Stres kerja (X₂) dan Beban Kerja (X₃) dan *Burnout* (Y₁) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y₂) sebesar (0,422) (42,2%), oleh karena itu nilai *R-Square Adjusted* dinyatakan memiliki pengaruh cukup berarti sedangkan sisanya 57,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dipenelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS* 3.0 menggunakan metode *bootstrapping*. Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*, sehingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari gambar 2 diatas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS selanjutnya ditampilkan pada tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ Work-Life Balance -> Y ₁ Burnout	-0.055	0.682	0.495
X ₂ Stres Kerja -> Y ₁ Burnout	0.698	7.312	0.000
X ₃ Beban Kerja -> Y ₁ Burnout	0.117	0.916	0.360
X ₁ Work-Life Balance -> Y ₂ Turnover Intention	-0.131	1.397	0.163
X ₂ Stres Kerja -> Y ₂ Turnover Intention	0.173	0.825	0.410
X ₃ Beban Kerja -> Y ₂ Turnover Intention	0.079	0.513	0.608
Y ₁ Burnout -> Y ₂ Turnover Intention	0.457	2.119	0.035
X ₁ Work-Life Balance -> Y ₁ Burnout -> Y ₂ Turnover Intention	-0.025	0.581	0.561
X ₂ Stres Kerja -> Y ₁ Burnout -> Y ₂ Turnover Intention	0.319	2.129	0.034
X ₃ Beban Kerja -> Y ₁ Burnout -> Y ₂ Turnover Intention	0.053	0.741	0.459

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Burnout

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.055), nilai *T-Statistic* yaitu (0.682) (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0.495) (>0,05), maka disimpulkan *Work-Life Balance* (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Burnout* (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke-1 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* yang dimiliki responden belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap tingkat *Burnout*. Fenomena *burnout* yang dialami Generasi Z kemungkinan lebih dominan

Pembahasan

dipengaruhi oleh faktor lain di luar aspek keseimbangan kerja, seperti tingginya beban urusan sehari-hari, rasa jenuh, dan beban pikiran individu. Selain itu, perbedaan persepsi antar individu mengenai standar keseimbangan kehidupan dan pekerjaan membuat pengaruh variabel ini menjadi tidak kuat terhadap *burnout*. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Etshi dan Panjaitan (2023).

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Burnout

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.698), nilai *T-Statistic* yaitu (7.312) (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu senilai

(0,000) ($<0,05$), maka disimpulkan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-2 diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh Generasi Z, maka tingkat *burnout* juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi *burnout* pada Generasi Z sangat berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan pikiran mereka. Semakin besar rasa kewalahan atau beban emosional yang menumpuk, maka akan semakin tinggi pula tingkat kejenuhan fisik dan mental yang dirasakan secara pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Felix Chandra (2024). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Putri dkk. (2025) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap stres kerja dapat memengaruhi kondisi dirinya dalam bekerja, sehingga relevan dengan penelitian ini yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,117), nilai *T-Statistic* yaitu (0,916) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,360) ($>0,05$), maka disimpulkan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Burnout* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-3 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Generasi Z belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap *burnout*. Artinya, fluktuasi beban kerja tidak secara langsung mengubah tingkat *burnout* secara signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa fenomena *burnout* pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja saja. Selain itu, setiap individu memiliki kemampuan dan cara pandang yang berbeda dalam mengelola tekanan pekerjaan, sehingga dampak variabel ini terhadap *burnout* menjadi tidak kuat. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Farhan Afifudin dan Kussudyarsana (2025). Namun, hasil penelitian ini didukung oleh Rizal dkk (2025) yang menyatakan bahwa respons individu terhadap beban kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh karakteristik personal masing-masing individu, sehingga beban kerja tidak selalu menimbulkan *burnout* secara langsung.

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

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,131), nilai *T-Statistic* yaitu (1,397) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,163) ($>0,05$), maka disimpulkan *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan

terhadap *Turnover Intention* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-4 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh Generasi Z tidak memberikan pengaruh nyata terhadap *Turnover Intention*. Artinya, tinggi rendahnya *Work-Life Balance* tidak secara langsung memengaruhi keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keinginan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pilihan hidup, rencana masa depan, atau keinginan mencari pengalaman baru. Selain itu, perbedaan persepsi antar individu mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan membuat pengaruh variabel ini terhadap *Turnover Intention* menjadi tidak kuat. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Egivzi Arya Exacta dkk. (2022). Namun, hasil penelitian ini didukung oleh Mugiarti dkk (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan individu, dimana penilaian tersebut bersifat subjektif dan berbeda pada setiap individu.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,173), nilai *T-Statistic* yaitu (0,825) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,410) ($>0,05$), maka disimpulkan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-5 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh Generasi Z belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, meskipun tingkat stres kerja meningkat, tidak otomatis meningkatkan keinginan individu untuk berhenti atau mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z dalam penelitian ini memiliki tingkat kesabaran atau daya tahan mental yang cukup baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari. Keputusan mereka untuk tetap bertahan murni didasarkan pada motivasi pribadi atau komitmen dalam diri masing-masing individu, sehingga adanya rasa stres tidak terlalu kuat memengaruhi niat mereka untuk berpindah pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nadia Zafriarni dan Mellyna Eka Yan Fitri (2025). Namun, hasil penelitian ini memperoleh dukungan dari penelitian Fatikasari dkk (2022) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi individu mengenai keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan stres kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi lainnya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,079), nilai *T-Statistic* yaitu (0,513) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,608) ($>0,05$), maka disimpulkan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-6 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Generasi Z tidak secara otomatis memicu keinginan untuk keluar atau mencari pekerjaan baru. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keputusan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan lebih didasarkan pada kesiapan diri, minat pribadi, atau rencana jangka panjang masing-masing. Setiap individu memiliki tingkat kenyamanan dan cara pandang yang berbeda dalam menghadapi kesibukan, sehingga banyaknya urusan pekerjaan tidak menjadi alasan utama yang kuat bagi mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Vanesa V. M. dkk. (2025). hasil penelitian ini memiliki keterkaitan dengan temuan Makrufah dkk (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap niat berpindah kerja cenderung bergantung pada bagaimana individu memaknai dan merespons tuntutan pekerjaannya.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,457), nilai *T-Statistic* yaitu (2,119) ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,035) ($<0,05$), maka disimpulkan *Burnout* (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke-7 diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan oleh Generasi Z, maka keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan juga akan semakin meningkat. Fenomena ini menunjukkan bahwa *burnout* menjadi faktor pemicu nyata terhadap munculnya *Turnover Intention*. Kelelahan fisik, emosional, maupun mental akibat tuntutan kerja dapat membuat individu merasa tidak nyaman, kehilangan motivasi, serta menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya mendorong niat untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Jirman dan Bayu Teguh Wibowo (2025).

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

Hasil hipotesis kedelapan mengacu pada nilai

original sample yaitu negatif (-0.025), nilai *T-Statistic* yaitu (0.581) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,561) ($>0,05$), maka disimpulkan *Work-Life Balance* (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui *Burnout* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-8 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* belum mampu menjadi perantara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z. Artinya, tinggi rendahnya *Work-Life Balance* tidak memberikan pengaruh kuat terhadap keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan melalui *burnout*. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kemampuan atau ketidakmampuan seseorang dalam membagi waktu antara urusan pribadi dan pekerjaan tidak otomatis memicu rasa jenuh (*burnout*) yang berujung pada keinginan keluar kerja. Keputusan Generasi Z untuk menetap atau pindah kerja didasarkan pada pilihan hidup atau rencana masa depan masing-masing, bukan karena tumpukan rasa jenuh akibat masalah pembagian waktu. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lika Yulia dkk. (2025).

Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout*

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,319), nilai *T-Statistic* yaitu (2.129) ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,034) ($<0,05$), maka disimpulkan Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui *Burnout* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-9 diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* mampu menjadi perantara pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z. Artinya, tekanan stres kerja yang dialami Generasi Z secara berlanjut dapat menimbulkan kelelahan fisik, emosional, maupun mental yang berujung pada kondisi *burnout*. Ketika individu berada dalam fase *burnout*, motivasi dan kenyamanan dalam bekerja akan menurun secara drastis, sehingga kondisi tersebut secara nyata mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*Turnover Intention*). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurul Ulfa Sari Dewi dkk. (2023).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout*

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.053), nilai *T-Statistic* yaitu (0.741) ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu senilai (0,459) ($>0,05$), maka disimpulkan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y_2) melalui *Burnout* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke-10 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Burnout belum mampu menjadi perantara pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Generasi Z. Artinya, meskipun beban kerja meningkat dan dapat menimbulkan kelelahan kerja, kondisi tersebut belum memberikan pengaruh terhadap keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan Burnout saja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti peluang karier, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun tujuan pribadi individu. Selain itu, setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi beban kerja sehingga pengaruhnya terhadap *Burnout* dan *Turnover Intention* menjadi tidak terlalu kuat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Erlinda Dwi Puspitasari dkk. (2024).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) *Work-Life Balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Burnout* (H_1 ditolak).
- 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (H_2 diterima).
- 3) Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Burnout* (H_3 ditolak).
- 4) *Work-Life Balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (H_4 ditolak).
- 5) Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (H_5 ditolak).
- 6) Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (H_6 ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, M. F., & Kussudyarsana. (2025). Analysis of the effect of workload, work-life balance, and work environment on turnover intention with burnout as a mediating variable at PT SGS (Sumber Graha Sejahtera) Semarang Branch. *International Journal of Science and Environment*. Volume 5 (3).
<https://doi.org/10.51601/ijse.v5i3.207>
- Alam, R. 2022. *Kelelahan kerja (burnout): Teori, perilaku, organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian*. Makassar: Penerbit Kampus.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*: Indomedia Pustaka.
- Ardan, M., & Jaelani, A. 2021. *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat*

- 7) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (H_7 diterima).
- 8) *Work-Life Balance* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*, (H_8 ditolak).
- 9) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* (H_9 diterima).
- 10) Beban Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* (H_{10} ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Diharapkan dapat menyediakan lebih banyak referensi buku dan jurnal terbaru terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai variabel *work-life balance*, stres kerja, beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Selain itu, universitas perlu meningkatkan pelatihan penelitian dan analisis data guna mendukung kualitas karya ilmiah mahasiswa.

Bagi Karyawan Generasi Z

Disarankan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan stres harian secara mandiri melalui manajemen waktu yang efektif, pemenuhan istirahat, dan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi. Karyawan juga diharapkan lebih peka mengenali indikasi awal burnout guna mencegah munculnya keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

Bagi Peneliti

Disarankan untuk memperluas cakupan riset dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi. Penelitian mendatang juga dapat memperluas objek pada karyawan Generasi Z di industri atau wilayah berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian lebih variatif.

mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan: Cv. Pena Persada.

- Azizah, M. Z., & Athoillah. 2021. Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. Dalam *Manajemen SDM Jilid 1*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang.
<https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/321>

- Badriyah, N, Pramesthi, R. A & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume

- 3 (3): 544 – 557.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi*. Volume 13: (1).
<https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention melalui burnout pada karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 12 (3): 294–304.
<https://doi.org/10.34308/enien.v12i3.1485>
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The effect of work-life balance on turnover intention mediated by burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*. Volume 14 (1): 2934.
<https://doi.org/10.62398/probis.v14i1.69>
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Burnout analysis and work-life balance towards turnover intention during the COVID-19 pandemic. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 10 (3): 288–302.
<https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Fatikasari, D. A., Suharto, A., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dira Market Kencong. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (7): 1422-1439.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i7.2326>
- Jamilah. 2021. *Metodelogi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: Cv Bintang Semesta Media.
- Jirman, & Wibowo, B. T. (2025). Pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan CV Media Karya Semarang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume 22 (3): 742–749.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i3.19944>
- Jurdi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Intrans Publishing
- Kabarburza.com (2025, 25 May). Lonjakan Pengangguran Muda Ancam Ekonomi RI.
<https://www.kabarburza.com/makro/lonjakan-pengangguran-muda-ancam-ekonomi-ri>
- Makrufah, I., Hamdun, E. K., & Minullah. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Prajekan Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (7): 1278-1292.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5091>
- Mapata, dkk. 2024. *MSDM (Teori dan penerapannya dalam organisasi)*. Jakarta: CV. Media Sains Indonesia.
- Mizan, Ediyanto, & Pramesthi, R. A. (2024). Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Botolinggo Bondowoso Dengan Moderasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (6): 1022 – 1033.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5003>
- Mugiarti, N., Koesoemasari, D. S. P., & Pujiastuti, R. (2024). Lingkungan kerja non fisik, work life balance, karakteristik pekerjaan, kompensasi terhadap kepuasan kerja di Owabong Waterpark Prosiding Nasional 2024 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/prosidingSDGs/article/view/4982>
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*. Volume 15 (2): 131–144.
<https://doi.org/10.14421/hrs.2020.152.131-144>
- Puspitasari, E. D., Riyadi, S., & Halik, A. (2024). The effects of workload and compensation on turnover intention with burnout as an intervening variable among millennial employees of PT KGM. *International Journal of Economics (IJEC)*. Volume 3 (1).
<https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.516>
- Putri, D. R., Hamdun, E. K., & Anshory, M. I. (2024). Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di UPT. Puskesmas Kendit Situbondo (Pada Karyawan Non ASN). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (1): 87-101.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i1.4669>
- Ratna, P., et all, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku ajar Perkuliahan Metodelogi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Edisi 3. Lumajang: Widya Gama Press
- Rizal, A. U., Tulhusnah, L., & Ediyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating pada Dinas Kesehatan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (3): 490-502.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4857>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. 2025. *Work-life balance di dunia kerja*. Padang: PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tampi, V. V. M., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh workload dan burnout terhadap keinginan keluar kerja (turnover intention) pada PT Anping Bitung. *Productivity*. Volume 6 (1). <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.58969>
- Tarwaka. 2014. *Kesehatan Masyarakat dan Kesehatan Kerja Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Yulia, L., Hermawan, B., Rafiudin, A., Miftahil, & Ukhrowiyah. (2025). Peran burnout dalam memediasi hubungan antara work-life balance (WLB), workload, dan turnover intention: Studi kasus pada karyawan kontrak PT Persada Alih Daya Divisi Technical Services Jasa Pemeliharaan Site Indosat Area Depok–Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*. Volume 5 (1). <https://doi.org/10.55182/jtp.v5i1.540>
- Zafriarni, N., & Fitri, M. E. Y. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT JNE Padang. *Journal of Business . Economics and Management*. Volume 1 (3): 832–842. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem>