

Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* Agen PT Fwd Insurance Kawasan Megamas Manado

**Enjinia Yovani Rumenser
Wehelmina Rumawas
Sandra Asaloei**

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Enjiniarumenser082@student.unsrat.ac.id*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job stress and work-life balance on turnover intention among agents at PT FWD Insurance Megamas area of Manado. The research adopts a quantitative approach using the probability sampling method. This method was chosen based on the consideration that the total population of agents in the company exceeds 100 people, making random sampling techniques relevant and representative. A total of 68 respondents were randomly selected to provide a general overview of the conditions being studied. Data were collected through questionnaires processed using the SmartPLS 4 application. The findings of the study revealed several important points. First, job stress does not have a direct and significant influence on turnover intention, or employees' desire to leave the company. Second, job stress has a positive influence on work-life balance, indicating that under certain stressful conditions, employees become more aware of the importance of maintaining a balance between personal life and work. Third, work-life balance significantly affects turnover intention. In other words, the better the work-life balance perceived by employees, the lower their desire to resign. These findings have important implications for management in formulating strategic employee retention policies, particularly by supporting programs that promote a healthy and sustainable work-life balance.

Keyword: Work Stress, Work-life balance, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap *turnover intention* pada agen PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode probability sampling. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi agen di perusahaan tersebut melebihi 100 orang, sehingga teknik pengambilan sampel acak dianggap relevan dan representatif. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 68 orang, yang dipilih secara acak untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi yang diteliti. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*, atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kedua, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance, yang menunjukkan bahwa dalam kondisi stres tertentu, karyawan justru lebih menyadari pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketiga, work-life balance secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan hidup yang dirasakan karyawan, semakin kecil keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan strategis retensi karyawan, terutama dengan memberikan dukungan terhadap program-program yang mendorong terciptanya work-life balance yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Stres kerja, Worklife balance, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang memperketat persaingan bisnis, sektor asuransi menjadi salah satu industri yang mengalami pertumbuhan signifikan, baik di dalam negeri maupun internasional.

Perusahaan asuransi terus berinovasi dan meningkatkan daya saing demi memperluas pasar, terutama dengan meningkatnya kesadaran masyarakat tentang pentingnya perlindungan finansial dan kesehatan. Asuransi kini tidak hanya berfungsi sebagai jaring pengaman bagi individu dan keluarga, tetapi juga sebagai alat penting dalam mendukung perekonomian secara keseluruhan. Di Indonesia, perusahaan asuransi lokal dan multinasional berlomba-lomba menarik minat nasabah untuk memperkuat posisi mereka di pasar. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018:5). Dalam mencapai tujuan tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam industri asuransi, terutama para agen, karena merekalah yang berperan sebagai garda depan perusahaan dalam berinteraksi dengan nasabah, yang dimana agen tersebut memberikan informasi produk, dan membangun hubungan baik agar kebutuhan nasabah dapat terpenuhi. Dalam dunia kerja yang semakin menuntut, stres kerja telah menjadi masalah di berbagai sektor. Stres yang berkepanjangan dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yang pada gilirannya memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali berhubungan dengan meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Mengingat pentingnya mempertahankan karyawan yang berkualitas, penting untuk mengeksplorasi bagaimana stres kerja dan *work-life balance* dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mencari karyawan yang berkualitas agar dapat meraih keuntungan secara berkelanjutan dan memastikan keberlangsungan hidup Perusahaan. Salah satu Langkah untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menurunkan Tingkat perputaran karyawan (*Turnover Intention*) yang tinggi.

Industri asuransi di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat, namun di sisi lain, perusahaan asuransi menghadapi tantangan tingginya tingkat pergantian karyawan, terutama di kalangan agen. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kerugian seperti hilangnya tenaga kerja berpengalaman dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan. Hal ini juga dapat memengaruhi kualitas layanan, menghambat pencapaian target, dan mengganggu stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi keinginan agen untuk keluar dari pekerjaannya.

Stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Agen asuransi dihadapkan pada tekanan besar untuk mencapai target penjualan dalam waktu terbatas serta harus bersaing secara ketat di pasar. Mereka juga berhadapan dengan nasabah yang memiliki kebutuhan dan ekspektasi berbeda, yang meningkatkan beban kerja emosional. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih sehat. Jika stres kerja terus berlanjut tanpa penanganan yang tepat, keinginan untuk keluar dari pekerjaan akan meningkat karena karyawan ingin menjaga kesejahteraan pribadi.

Selain stres kerja, *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga berperan besar dalam menentukan retensi karyawan. Agen sering kali bekerja di luar jam kantor demi melayani nasabah, yang menyebabkan berkurangnya waktu untuk kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental agen. Ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi secara berlebihan, hal ini dapat meningkatkan *turnover intention* karena agen merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri dan keluarga.

Penelitian dilakukan di PT FWD Insurance yang berlokasi di Kawasan Megamas, Manado. Perusahaan ini merupakan bagian dari FWD Group, grup asuransi global yang berfokus pada pasar Asia. FWD Indonesia dikenal dengan pendekatan modern berbasis teknologi, menawarkan berbagai produk asuransi yang bisa diakses secara digital. Inovasi ini bertujuan memberikan kemudahan dan pengalaman pelanggan yang lebih baik, terutama bagi generasi muda yang akrab dengan teknologi.

Karyawan PT FWD Insurance memainkan peran penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Agen bertugas menjual produk dan membangun hubungan dengan nasabah, sementara staf operasional dan administrasi memastikan proses polis dan klaim berjalan lancar. Divisi pemasaran mengembangkan strategi promosi, divisi teknologi mengelola platform digital, dan SDM mendukung pelatihan serta kesejahteraan karyawan. Kolaborasi seluruh divisi sangat penting untuk menciptakan pengalaman nasabah yang unggul dan menjaga daya saing perusahaan di pasar.

Agen di PT FWD Insurance memegang peranan krusial, namun mereka juga menghadapi tantangan seperti stres dan work-life balance yang buruk. Target tinggi, beban kerja besar, serta ekspektasi perusahaan bisa menguras tenaga dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jika dibiarkan, hal ini akan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menurunkan motivasi. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu memberikan perhatian melalui program kesejahteraan, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel.

Kawasan Megamas sebagai pusat bisnis menghadirkan tantangan tersendiri bagi para agen PT FWD Insurance, seperti persaingan yang ketat dan tekanan pencapaian target yang tinggi. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana stres kerja dan work-life balance memengaruhi *turnover intention* agar bisa menyusun strategi yang mendukung kesejahteraan agen dan menekan angka turnover.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap *turnover intention* pada agen PT FWD Insurance Kawasan Megamas. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan agen untuk bertahan atau keluar dari perusahaan, serta membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan retensi yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022). Handoko (2010) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”.

Worklife Balance

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan energi dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu dan energinya antara pekerjaan profesional dengan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, waktu bersantai, dan aktivitas sosial. Menurut Moorhead *et al.*, (2013) mengungkapkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau pindah dari perusahaan secara sukarela. Menurut Ardan dan Jaelani, (2021) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Menurut Robbin & Judge, (2019) *Turnover Intention* adalah keinginan atau kecenderungan yang disadari oleh karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Hal ini seringkali dipicu oleh faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja, stres kerja yang berlebihan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Agen PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado yang pada tahun 2025 berjumlah 210 agen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability Sampling* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yakni teknik pengambilan sampel yang memiliki kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi unsur sampel. Yaitu jenis sampel yang digunakan adalah *simple random Sampling*, yang dimana pengambilan sampel dengan jenis ini bersifat acak tanpa memperhatikan pangkat dalam populasi itu. Penelitian ini berfokus pada

data numerik dan pemanfaatan analisis statistik untuk mengukur dan mencapai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi yang akan di bagikan ke agen yang ada di PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado. Responden diminta menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square(PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program softwareSmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

R-Square

Berdasarkan sajian data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kompetensi *Worklife Balance* adalah 0,772. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kompetensi *Worklife Balance* dapat dijelaskan oleh audit internal sebesar 77,2%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel *Turnover Intention* sebesar 0,829%. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Stres Kerja dan *Worklife Balance* sebesar 82,9%.

Tabel 1 Hasil R-Square

	<i>R-square</i>
Tutnover Intention (Y)	0.829
<i>Worklife Balance</i> (X2)	0.772

Sumber: Diolah (2025)

R2 *Worklife Balance* = 0.772 - 77,2%

R2 *Turnover Intention* = 0.829– 82,9%

F-Square

Berdasarkan sajian data pada Tabel 2, maka nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan kriteria jika F-Square >0,35 maka dinyatakan signifikan. Untuk nilai F-Square Stres Kerja terhadap Turnover Intention adalah 0.099 nilai ini menunjukan efek yang kecil karena kurang dari 0,35 berarti Stres Kerja tidak menunjukan hasil signifikan terhadap Turnover Intention. Dan dari hasi output F-Square di atas maka Stress Kerja dapat mempengaruhi Worklife Balance 3.383 hasil tersebut dapat dinyatakan besar dari 0,35 dan dapat dinyatakan signifikan.

Untuk hasil Worklife Balance terhadap Turnover Intention 0.585 dan lebih besar dari 0,35 maka ini menunjukan hasil Worklife Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kompetensi *Worklife Balance* adalah 0,772. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kompetensi *Worklife Balance* dapat dijelaskan oleh audit internal sebesar 77,2%. Kemudian untuk nilai R-Square yang diperoleh variabel *Turnover Intention* sebesar 0,829%. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh Stres Kerja dan *Worklife Balance* sebesar 82,9%.

Tabel 2 F Square

	Stress Kerja	<i>Worklife Balance</i>	<i>Tutnover Intention</i>
Stress Kerja		3.383	0.099
<i>Turnover Intention</i>			
<i>Worklife Balance</i>			0.585

Sumber:Diolah (2025)

Uji Hipotesis

Tabel 3 menunjukan bahwa pengaruh secara negatif antara variabel Stres Kerja terhadap variabel *Turnover Intention* dengan nilai 0.273. Nilai T-Statistik menjadi nilai penentu atau pembuktian bahwa adanya signifikan antara variabel Stres kerja terhadap *Turnover Intention*, nilai yang diperoleh T-Statistik 1.720 Dengan ini maka pengujian T-Statistik tidak memenuhi syarat yang dimana untuk

T_statistik di atas 1,96. Untuk P-Values pada model ini 0.086 yang dimana harus $< 0,5$. Karena jika hasil dari nilai P Value yang diperoleh pada setiap variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh antara variabel Stres Kerja(X1) terhadap *Turnover Intention* (X2) berpengaruh negatif

Selanjutnya hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif antara Stres Kerja terhadap *Worklife Balance* dengan nilai 0.879. Besarnya nilai T-Statistik menjadi pembuktian adanya signifikan antara Variabel Stres Kerja terhadap *Worklife Balance* yang dimana memperoleh nilai 24.373. maka dengan hasil tersebut pengujian model ini telah memenuhi syarat T-Statistik di atas 1,96. Untuk P-Values memperoleh nilai 0.000 dibawa < 0.5 . kesimpulan H_2 diterima karena terdapat signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap *Worklife Balance*.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh secara positif antara *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai 0.662. besarnya nilai T-Statistik menjadi pembuktian adanya signifikan antara variabel *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* yang dimana memperoleh nilai 4.256. maka dengan hasil tersebut pengujian model ini telah memenuhi syarat T-Statistik di atas 1,96. Untuk P-Values memperoleh nilai 0.000 yaitu dibawa < 0.5 . kesimpulan H_3 diterima karena terdapat signifikan antara variabel *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Stress Kerja >Turnover Intention	0.273	0.297	0.159	1.720	0.086
Stress Kerja >Worklife Balance	0.879	0.885	0.036	24.373	0.000
Worklife Balance >Turnover Intention	0.662	0.640	0.155	4.256	0.000

Sumber: Diolah (2025)

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* Agen PT FWD Insurance Manado

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti tinggi stres kerja yang dialami oleh agen, maka rendah keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Temuan ini mungkin tampak bertentangan dengan dugaan umum yang mengasumsikan bahwa stres kerja cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Salah satunya adalah bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh responden masih berada dalam batas toleransi atau dianggap sebagai tantangan yang justru memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Temuan ini sejalan dengan Hamid & Fauzan (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan dan pada gilirannya menurunkan niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Pantouw, *et al.* (2022).

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Worklife Balance* Agen PT FWD Insurance Manado

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention*, diterima. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *work-life balance*, di mana agen yang mengalami tekanan kerja cenderung berusaha mengatur waktu dan aktivitasnya agar tetap seimbang antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi/keluarga. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Worklife Balance* Pantouw, *et al.* (2022).

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Agen PT FWD Insurance Manado

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention*, diterima. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Keseimbangan yang dimiliki karyawan dapat mengarahkan pada perilaku-perilaku kerja yang positif, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* Vellya, *et al.* (2020).

SIMPULAN

Melalui olah data dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti dengan ini mendapatkan kesimpulan, berdasarkan pengujian hipotesis:

1. Variabel Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Agen PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado. menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak cukup kuat untuk memprediksi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Worklife Balance* di PT FWD Insurance Kawasan Megamas Manado.
3. Variabel *Worklife Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan dan Jaelani. (2021). *Turnover Intention* Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak). In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, No. 1, pp. 1057-1068).
- Moorhead, S. A., Hazlett, D. E., Harrison, L., Carroll, J. K., Irwin, A., & Hoving, C. (2013). A new dimension of health care: systematic review of the uses, benefits, and limitations of social media for health communication. *Journal of medical Internet research*, 15(4), 1-16.
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* 10 (4), 562-673.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado: Unsrat Press.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Umam.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi *Worklife Balance* dengan *Turnover Intention*. *Productivity*, 1(2), 168-173.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50-68.