



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *INTENTION TO QUIT* DENGAN *PSYCHOLOGICAL DISTRESS* SEBAGAI VARIBEL MEDIASI

Adika Nurul Aulia Mulvi¹⁾; Netania Emilisa²⁾; Annisa Mutiah Sandra³⁾
adika022002002026@std.trisakti.ac.id^{1)*}; netania@trisakti.ac.id²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia^{1,2,3)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 25/01/2024

Diterima: 26/03/2024

Dipublikasikan:

30/04/2024

*) Email Korespondensi

ABSTRAK

Adanya perubahan perilaku konsumsi pada masyarakat saat ini akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan ritel dan secara tidak langsung hal itu akan berdampak pula pada perubahan sifat para pekerjanya. Dengan munculnya tekanan pada pekerjaan akan membuat pekerja merasakan tidak adanya keseimbangan pada pekerjaan yang akan menyebabkan *Burnout* sehingga akan berujung pada *Intention to Quit* yang biasanya didukung dengan adanya tekanan psikis yang dialami pekerja jika pekerja merasa bahwa sudah tidak sanggup lagi untuk memenuhi tuntutan perusahaan. Dengan menggunakan *Psychological Distress* sebagai variabel mediasi, tujuan dari penelitian ini untuk mengamati bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Burnout* terhadap *Intention to Quit*. Dengan metode kuantitatif dan data *cross-sectoional* yang diambil dengan cara sampel *purposive*. 120 responden berpartisipasi pada penelitian ini yang merupakan karyawan perusahaan ritel pada Kelurahan Penjaringan dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara elektronik. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan alat analisis menggunakan SEM-SPSS 21 dan SEM-AMOS 24. Didapat kesimpulan yang menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak mempengaruhi secara negatif terhadap *Job Burnout*, *Job Burnout* dapat mempengaruhi secara positif terhadap *Psychological Distress*, *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Quit*, *Psychological Distress* tidak mempunyai pengaruh negatif terhadap *Intention to Quit*, *Work-life Balance* dapat mempengaruhi secara negatif terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Job Burnout* dan *Job Burnout* tidak dapat mempengaruhi secara positif antara *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Psychological Distress*.

Kata Kunci :

Work-Life Balance; Job Burnout; Intention to Quit; Psychological Distress

Abstract

Changes in consumption behavior in today's society will have an impact on reducing the income of retail companies, and indirectly, they will also have an impact on changes in the nature of their workers. The emergence of pressure on the job will make workers feel the absence of balance at work,

which will cause burnout and lead to an intention to quit, which is usually supported by the psychological pressure experienced by workers if they feel that they are no longer able to fulfill the demands of the company. By using Psychological Distress as a mediating variable, the purpose of this study is to observe how Work-Life Balance and Job Burnout affect Intention to Quit. With quantitative methods and cross-sectional data taken by purposive sampling . 120 respondents participated in this study who were employees of retail companies in Penjaringan Village collected by distributing questionnaires electronically. Data analysis using descriptive statistics with analysis tools using SEM-SPSS 21 and SEM-AMOS 24. It was concluded that Work-life Balance does not negatively affect Job Burnout, Job Burn out can positively affect Psychological Distress, Job Burnout has a positive affect on Intention to Quit, Psychological Distress has no negative affect on Intention to Quit, Work-life Balance can negatively affect Intention to Quit which is mediated by Job Burnout and Job Burnout cannot positively affect Intention to Quit which is mediated by Psychological Distress.

Keyword :

Work-Life Balance; Job Burnout; Intention to Quit; Psychological Distress

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia menjadi suatu penyelesaian kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam menentukan perhitungan efektif dan efisiensinya penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam penyediaan sumber daya manusia yang sangat diandalkan yang diyakini bahwa adanya perbandingan tertentu yang dijadikan pedoman (Soelton et al., 2021). Yang tidak dapat dipungkiri adalah manajemen sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Maka bagaimanapun bentuk dan tujuannya, kedudukan karyawan dalam perusahaan dapat memegang peran yang strategis (Baquero, 2023). Turunnya produktivitas kerja atau bahkan penyakit akibat kerja tidak bisa dihindarkan karena beban pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan dapat mempuat kesenjangan kemampuan pribadi dengan tuntutan dari pekerjaan tersebut (Chandra & Ardiansyah, 2017). *Intention to Quit* pekerja memang telah menjadi isu yang kerap kali dibahas. Michal Page berpendapat bahwa pada tahun 2015 pekerja di Indonesia mempunyai niat untuk berganti pekerjaan pada 12 bulan kedepan pada masa kerjanya dengan total sebanyak 72% responden (*Indonesian Employees Confident in the Job Market*, 2015).

Diindikasikan dengan berbagai faktor seperti, rendahnya *work-life balance* yang diterima oleh pekerja dalam suatu organisasi. Tanpa adanya *work-life balance* di dalam perusahaan yang diterima pekerja, maka akan semakin sulit untuk menekan tingkat *Intention to Quit* pekerja (Ardian Novitasari & Dessyarti, 2022). Dengan ketidakseimbangan antara kehidupan dan kerja yang dialami karyawan hal tersebut akan menyebabkan timbulnya *Psychological Distress* yang dipengaruhi oleh *Job Burnout* karyawan. Karenanya karyawan merasa tidak sanggup dalam menanggapi dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan alasan dan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Menurut Undang-undang Republik Indonesia 13 Tahun 2003, (2003) disebutkan bahwa “Pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Ketidakamanan kerja berfokus pada efek negatifnya terhadap individu dan juga terhadap perusahaan itu sendiri. Yang dikaitkan dengan berkurangnya tingkat kepuasan kerja, penurunan kesehatan mental, komitmen pada perusahaan yang menurun, berkurangnya kesejahteraan *psychology*, tingkat *burnout* yang lebih tinggi, dan tindakan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Dotun et al., 2013). Pelampiasan reaksi emosional seseorang pada orang-orang yang

berada di sekitarnya merupakan gambaran dimana keadaan bahwa orang tersebut mengalami *Burnout*. Pekerjaan yang berkaitan erat dengan sektor pelayanan publik atau seseorang yang bekerja yang berkaitan erat hubungannya dengan masyarakat seperti ritel, pariwisata, rumah sakit dan perhotelan biasanya sering mengalami *Burnout* dalam bekerja (Exacta et al., 2022). Masalah kelelahan dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan, kurang diselidiki pada sektor ritel (Kalinienė et al., 2021).

Fenomena masyarakat saat ini yang lebih meningkatkan kualitas kebutuhan untuk konsumsi lain seperti pendidikan dan kesehatan dan juga kebutuhan liburan dengan meminimalisir kebutuhan belanja bulanan, membuat perusahaan ritel mengalami penurunan jumlah pendapatan. Yang membuat perusahaan ritel juga akan mengalami penurunan pengunjung pada toko *offline*, sehingga akan menimbulkan *Burnout* hingga stress kerja. Meningkatnya risiko kelelahan dapat terjadi jika adanya pekerjaan yang bersifat menuntut secara emosional hingga *Burnout* yang dapat dikaitkan dengan adanya *Intention to Quit* yang meningkat (Exacta et al., 2022). Menurut (Kuncoro, 2019) melalui ulasan FEB UI perusahaan ritel mengalami penurunan sehingga mengurangi biaya operasi dengan adanya perubahan perilaku konsumsi. Hal itu dapat terjadi karena fenomena elastisitas untuk kelompok pengeluaran kebutuhan masyarakat yang lain, seperti perlengkapan rumah tangga, konsumsi di luar restoran, kebutuhan liburan termasuk penginapan dan hotel. Kesehatan dan pendidikan juga termasuk hal yang penting, hal tersebut dapat menjelaskan bahwa perubahan pola konsumsi ini dapat menyebabkan perusahaan ritel menjadi sepi karena kualitas konsumsi masyarakat yang meningkat.

Maka muncul dugaan bahwa adanya tekanan dari *Work-life Balance*, *Job Burnout* terhadap *Intention to Quit* yang juga didukung oleh adanya tekanan *Psychological Distress* terhadap pekerja yang memperkuat dugaan sementara pada perusahaan ritel di wilayah Kelurahan Penjarangan. Penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *Job Burnout* yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap *Psychological Distress* atau bahkan bisa menjadi salah satu alasan *Intention to Quit* bagi karyawan yang memang sudah tidak bisa lagi memenuhi tuntutan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Aulia & Emilisa (2022) menyebutkan *Work-life Balance* yang merupakan pandangan pribadi mengenai kesesuaian aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan dan juga hidupan secara keseluruhan. *Work-life Balance* sebagai sebuah wujud secara menyeluruh yang bersifat perseptual, yang menyatakan “*work life balance* sebagai persepsi relatif individu tentang hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi” (Rothbard et al., 2021). Yang digambarkan dengan tercapainya keseimbangan antara kehidupan keluarga pekerja atau pribadi dan pekerjaan karyawan (Irawanto et al., 2021). Definisi menurut Soelton et al., (2021), menyatakan bahwa ada empat komponen penting yang meliputi salah satu faktor yang menyebabkan *stress* di tempat kerja adalah *Work-life Balance*. Yaitu pertama adalah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas luar pekerjaan lebih sedikit daripada jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja. Yang kedua adalah tingkah laku yang meliputi aksi untuk mencapai tujuan individu yang diinginkan. Lalu yang ketiga adalah ketegangan yang meliputi kecemasan, tekanan, dan hilangnya aktivitas penting individu serta kesulitan dalam mempertahankan atensi. Selain itu dimana sumber energi manusia yang terbatas, meningkatnya stress dapat terjadi jika pekerja merasa kekurangan energi untuk dapat melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Job Burnout

Menurut Olaleye Dotun et al., (2013), *job burnout* dapat mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan juga bertanggung jawab atas kepuasan kerja yang rendah yang dialami para karyawannya. Fu et al., (2023) menyebutkan bahwa kelelahan kerja dapat diartikan sebagai sindrom psikologis, yang merupakan respons jangka panjang terhadap stres interpersonal

jangka panjang di dalam pekerjaannya. Pernyataan berbeda dikemukakan oleh Zhang et al., (2014), bahwa fenomena *Job Burnout* tidak hanya terjadi pada bidang pekerjaan yang bersifat emosional seperti pelayanan medis tetapi juga sudah menjadi fenomena sosial yang universal. Dengan semakin berkembangnya masyarakat dan ekonomi, kehidupan dan tekanan pekerjaan juga semakin meningkat. Ini dapat terjadi jika pekerja kurang mendapat dukungan organisasi, dan tidak dapat secara tepat waktu mengalihkan dari emosi negatif mereka sendiri yang akan menyebabkan terjadinya *job burnout*. *Job burnout* juga dapat berpengaruh negatif terhadap efisiensi kerja, hubungan interpersonal, dan kesehatan fisik pekerja. Burnout adalah bentuk signifikan ketiga dari tekanan psikologis. Yang mengkarakterisasi burnout sebagai kelelahan emosional, depersonalisasi atau sinisme, dan kurangnya pencapaian pribadi. Hal ini dijelaskan juga oleh Bravo et al., (2023) bahwa *job burnout* adalah anteseden paling proksimal dari ketidakhadiran karyawan tersebut, karyawan dengan tingkat sinisme yang tinggi akan menjauhan diri dari pekerjaan mereka, dan hal ini terlihat secara perilaku melalui pergantian karyawan.

Psychological Distress

Psychological distress atau yang umum dikenal dengan gejala kesehatan mental, termasuk perasaan gugup, putus asa, gelisah, tertekan, dan seolah-olah segala sesuatu adalah sebuah usaha yang tidak berharga (Wang et al., 2023). Hal ini terjadi ketika individu bereaksi terhadap gangguan emosional dari lingkungan eksternal di mana mereka memiliki kendali yang terbatas, yang mencakup ketidaknyamanan, rasa takut kehilangan dan eksternal yang mengancam stabilitas individu (Wang et al., 2023). Quick & Henderson, (2016) mengatakan bahwa penelitian epidemiologi menemukan kejadian gangguan suasana hati dan kecemasan yang sangat tinggi (hampir 10%) gangguan suasana hati dan kecemasan dalam populasi Amerika Serikat. Dan menyimpulkan bahwa depresi merupakan salah satu kontributor terbesar dalam hal morbiditas dan hilangnya produktivitas yang dikaitkan dengan kurangnya pencapaian pribadi. Sitompul, (2021) juga menyebutkan bahwa *Psychological Distress* dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, bias, sampai kepada risiko seperti kesemasan dan depresi.

Intention to Quit

Niat merupakan penentu paling utama dan langsung dari perilaku aktual, *intention to quit* menyiratkan keputusan pekerja untuk meninggalkan perusahaan atas kemauan mereka sendiri (Dotun et al., 2013). Sedangkan menurut Baquero, (2023) karena ketika “pekerja dipaksa untuk mengabaikan beberapa aspek dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka”, pekerja kemungkinan merasa tidak mampu menangani dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang akhirnya akan meningkatkan niat mereka keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Romadhoni et al., (2020), dampak yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan cukup signifikan untuk menyelidiki penyebab niat pekerja untuk keluar dari perusahaan. Ketika organisasi gagal menawarkan pengembangan dan kesempatan karyawan yang aktif akan mulai mencari pekerjaan alternatif berdasarkan peluang yang ada di lingkungan eksternal. Kondisi psikologis kerja ini, secara independen terkait dengan niat untuk keluar dari pekerjaan jika memungkinkan secara ekonomi dan relevan dalam kategori pekerjaan yang berbeda (Bonde et al., 2013). Proses perputaran kerja dapat digambarkan sebagai ketidakpuasan kerja adalah langkah pertamanya, dan diikuti oleh *Intention to Quit* pekerja (Islam & Alam, 2014).

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Burnout

Work-life Balance saat ini bisa dikatakan sebagai pengaruh meningkatnya *Burnout* (Wulansari, 2023). Dari penelitian Aiyul Ikhrum et al., (2019) menampilkan dengan semakin tingginya *Work-life Balance* yang dialami seseorang, akan semakin rendah tingkat *Burnout* yang dirasakan. Pendekatan dengan hasil yang serupa juga diungkapkan oleh Amrullah et al., (2015), pada penelitiannya yang menemukan bahwa nilai berkaitan negatif, yang berarti bahwa variabel dalam penelitiannya memiliki hubungan yang berkebalikan. Semakin banyak Dosen wanita yang

mengalami *Burnout* semakin rendah juga *Work-life Balance* dan sebaliknya jika *Burnout* semakin rendah berarti *Work-life Balance* yang dialami semakin tinggi. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H1 : *Work-life Balance* diduga memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Burnout*

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Psychological Distress*

Dalam penelitiannya Baquero, (2023) menunjukkan bahwa *Burnout* secara signifikan mempengaruhi *Intention to Quit* dan *Psychological Distress*. Dimana *Psychological Distress* secara parsial dapat memediasi hubungan antara *Burnout* dan *Intention to Quit*, sehingga hubungannya yang positif ini sebagian dijelaskan oleh keberadaan *Psychological Distress*. *Psychological Distress* pada individu dapat terjadi akibat dari berbagai faktor, yang dimana salah satunya dapat terjadi karena tidak terciptanya kualitas tidur yang cukup. Kualitas tidur yang tidak terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan *Psychological Distress* individu tersebut (Rulling et al., 2022) Hasil uji hipotesis Ulfa, (2021) menyatakan bahwa variabel *Burnout* dan *Psychological Distress* memiliki korelasi yang signifikan positif. Maka semakin tinggi pekerja merasakan *Burnout* diikuti dengan peningkatan nilai *Psychological Distress* yang dialami, sebaliknya penurunan nilai *Burnout* juga diikuti dengan penurunan nilai kecenderungan *Psychological Distress* yang dialami. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H2 : *Job Burnout* diduga memiliki pengaruh positif terhadap *Psychological Distress*

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Intention to Quit*

Temuan Baquero, (2023) mengatakan jika *Burnout* secara signifikan mempengaruhi *Intention to Quit* dan *Psychological Distress*. Dimana *Psychological Distress* dapat dikatakan bisa menjadi mediasi antara *Burnout* dan *Intention to Quit*, sehingga hubungannya yang positif ini sebagian dijelaskan oleh keberadaan *Psychological Distress*. Penemuan sebelumnya juga sudah ada yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan dari *Job Burnout* yang dirasakan karyawan terhadap *Intention to Quit* pada karyawan di bank-bank swasta di Suriah. Dalam penelitiannya Dotun et al., (2013) juga mengungkapkan bahwa penelitian tentang stress dan kelelahan polisi telah memperhatikan penyebab *Burnout* dan dampaknya pada petugas polisi. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H3 : *Job Burnout* diduga memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Quit*

Pengaruh *Psychological Distress* Terhadap *Intention to Quit*

Beke, (2010) Mendefinisikan *Intention to Quit* sebagai keputusan sukarela oleh pekerja untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain ketika mereka tidak lagi merasa berkomitmen dengan tempat kerja mereka saat ini. Karyawan yang tertekan empat kali lebih mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Keputusan mereka itu juga bergantung pada tingkat keparahan *Psychological Distress*, dengan 55% orang mengalami stres ekstrem mengatakan bahwa mereka akan pergi. Dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Psychological Distress* terhadap *Resistance to Change* dan *Intention to Quit* (Baquero, 2022). Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H4: *Psychological Distress* diduga memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Quit*

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Intention to Quit* yang Dimediasi Oleh *Job Burnout*

Dyah Ratnasari et al., (2023) dalam kajiannya menemukan jika *Work-life Balance* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Intention to Leave*. Sependapat juga dengan Zamzami et al., (2022) yang menemukan bahwa hasil dari *Quality of Work Life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dikatakan bahwa dengan meningkatnya *Quality of Work Life* yang dirasakan seseorang, akan berdampak pada menurunnya *Turnover Intention* yang dilakukan karyawan

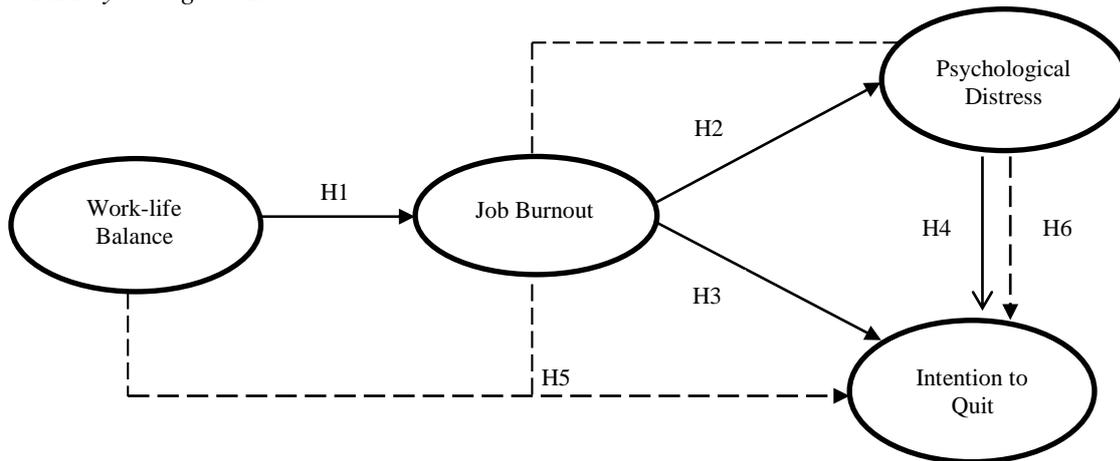
outsourse area 4 di PT. Kereta Commuter Indonesia. Menurut Chudri Wardana et al., (2020) yang sependapat juga menyebutkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain *Work-life Balance* berhubungan dengan sters kerja, *job satisfaction*, dan dapat menjadi alasan seseorang untuk berhenti atau berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H5 : *Work-life Balance* diduga memiliki pengaruh negatif terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Job Burnout*

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap *Intention to Quit* yang Dimediasi Oleh *Psychological Distress*

Kehidupan pribadi dengan pekerjaan jika dapat diimbangkan dengan benar, keduanya bisa membawa kepuasan bagi invidu itu sendiri yang akan menjadi salah satu bagian dari *work-life balance* (Bataineh, 2019). Produktivitas kerja yang rendah bisa saja disebabkan oleh kesulitan pekerja dalam mengimbangi keadaan pribadi dengan tuntutan pekerjaan dan bahkan dapat memicu stres. Temuan secara konseptual yang serupa dikemukakan oleh Latama et al., (2022) dengan kesimpulan *Psychological Distress* dapat berpengaruh secara negatif terhadap *Work-life balance*. Pendapat ini selaras dengan riset Agustina Salim, (2021) bahwa dengan tidak adanya keseimbangan antara *Work-life Balance* akan meningkat ketika *Psychological Distress* terjadi dan meningkat melebihi kapasitas pekerja tersebut. Dimana *Work-life balance* dapat mempengaruhi modal psikologis. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka berikut hipotesis yang diajukan:

H6 : *Job Burnout* diduga memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Psychological Distress*.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Dengan rancangan penelitian dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) yang akan dijadikan sebagai pengujian pengaruh *Work-life Balance* dan *Job Burnout* Terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Psycological Distress*. Dan jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasi (*correlation*) yang menjelaskan variabel-variabel masalah yang berhubungan. Data yang akan digunakan bersifat *cross-sectional* yang dimana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dan hanya akan digunakan dalam sekali periode tertentu dengan motode *purposive sampling*. Didapat 120 responden dengan faktor *loading* sebesar 0,55 yang dimana objek penelitian pada karyawan perusahaan ritel yang ada di Kelurahan Penjaringan menggunakan kuesioner dengan 22 item pertanyaan yang didistribusikan secara elektronik. Dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji *goodness of fit*, analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan alat analisis menggunakan SEM-SPSS 21 dan SEM-AMOS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Data

| Item | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Gender | | |
| - Pria | 44 | 36,6 |
| - Perempuan | 76 | 63,3 |
| Usia | | |
| - 17-19 tahun | 25 | 20,83 |
| - 20-25 tahun | 71 | 59,16 |
| - 26-30 tahun | 24 | 20 |
| Lama Bekerja | | |
| - >1 tahun | 46 | 38,33 |
| - 1-3 tahun | 64 | 53,33 |
| - 4-6 tahun | 7 | 5,83 |
| - 7-10 tahun | 2 | 1,67 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dengan total 120 responden, responden dengan jenis kelamin wanita memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 76 responden dibandingkan dengan pria. Menurut Selisnawati, (2021) sebagian besar pekerja wanita ditempatkan pada bagian yang bersifat pelayanan. Wanita sebagai bagian pelayanan umumnya dianggap lebih lemah lembut dan dapat menerima dan menjelaskan keluhan pelanggan. Perusahaan juga mengharuskan mereka berinteraksi dengan orang lain sepanjang hari. Rentan usia dari 20-25 tahun memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan dengan rentan usia yang lainnya, dengan total 71 responden. Karena dengan rentan usia tersebut *rollever* tenaga kerjanya lebih cepat dan juga ketelitian dalam melakukan pekerjaan. Juga persyaratan menjadi tenaga kerja di perusahaan ritel khususnya bagian pelayanan tidaklah mengharuskan mempunyai pengalaman kerja yang spesifik, biasanya dalam menjalankan tugasnya bagian pelayanan dituntut untuk dapat dengan baik berinteraksi dengan pelanggan setiap harinya. Dengan memiliki skill komunikasi yang baik diharapkan karyawan dapat dengan ramah menyapa pelanggan, membantu pelanggan menemukan barang, melakukan pembayaran, dan melapor hasil penjualan setiap harinya. Masa kerja 1-3 tahun memiliki jumlah paling banyak sebanyak 64 responden. Karena jika dikaitkan dengan rentan usia responden, belum banyak pengalaman dalam bekerja, dan biasanya mereka lebih mengharapkan lingkungan kerja yang lebih baik dengan berpindah dari satu tempat ke tempat lain dengan waktu yang cukup singkat.

Tabel 2. Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Faktor Loading | Nilai Cut-off | Kesimpulan |
|--------------------------|-----------|----------------|---------------|------------|
| <i>Work-life Balance</i> | WLB1 | 0,871 | 0,55 | Valid |
| | WLB2 | 0,843 | 0,55 | |
| | WLB3 | 0,740 | 0,55 | |
| | WLB4 | 0,793 | 0,55 | |
| | WLB5 | 0,772 | 0,55 | |
| <i>Job Burnout</i> | JB1 | 0,815 | 0,55 | Valid |
| | JB2 | 0,788 | 0,55 | |
| | JB3 | 0,838 | 0,55 | |
| | JB4 | 0,738 | 0,55 | |

| Variabel | Indikator | Faktor Loading | Nilai Cut-off | Kesimpulan |
|-------------------------------|-----------|----------------|---------------|------------|
| | JB5 | 0,674 | 0,55 | |
| | JB6 | 0,705 | 0,55 | |
| <i>Psychological Distress</i> | PD1 | 0,808 | 0,55 | Valid |
| | PD2 | 0,790 | 0,55 | |
| | PD3 | 0,701 | 0,55 | |
| | PD4 | 0,782 | 0,55 | |
| | PD5 | 0,832 | 0,55 | |
| <i>Intention to Quit</i> | ITQ1 | 0,816 | 0,55 | Valid |
| | ITQ2 | 0,869 | 0,55 | |
| | ITQ3 | 0,792 | 0,55 | |
| | ITQ4 | 0,796 | 0,55 | |
| | ITQ5 | 0,773 | 0,55 | |
| | ITQ6 | 0,800 | 0,55 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS21

Berdasarkan hasil pengujian di tabel 2 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dari WLB1 sampai dengan WLB5, JB1 sampai dengan JB6, PD1 sampai dengan PD5, ITQ1 sampai dengan ITQ6 di atas valid. Karena semua dari masing-masing indikator mempunyai nilai faktor loading lebih besar dari 0,55 maka dikatakan bahwa variabel dapat diukur dengan keseluruhan indikator tersebut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|-----------------|
| <i>Work-life Balance</i> | 0,864 | <i>Reliabel</i> |
| <i>Job Burnout</i> | 0,853 | <i>Reliabel</i> |
| <i>Psychological Distress</i> | 0,842 | <i>Reliabel</i> |
| <i>Intention to Quit</i> | 0,894 | <i>Reliabel</i> |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS21

Berdasarkan hasil pengujian di tabel 3 diatas menghasilkan nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* yang didapat dari instrumen yang ada pada variabel *Work-life Balance*, *Job Burnout*, *Psychological Distress*, dan *Intention to Quit*. Bahwa setiap instrumen memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan bahwa semua indikator penelitian dinyatakan *Reliabel*.

Tabel 4. Uji Goodness of Fit Model

| <i>Goodness of Fit Index</i> | Hasil Olahan | <i>Criteria (cut-of value)</i> | Kesimpulan |
|------------------------------|--------------|--------------------------------|------------------------|
| X ² (Chi Square) | 353,021 | Diharapkan kecil | <i>Poor Fit</i> |
| Significance probability | 0,000 | ≥ 0,05 | <i>Poor Fit</i> |
| RMSEA | 0,078 | ≤ 0,08 | <i>Goodness of Fit</i> |
| NFI | 0,819 | ≥ 0,90 | <i>Marginal Fit</i> |
| RFI | 0,796 | ≥ 0,90 | <i>Poor Fit</i> |
| IFI | 0,915 | ≥ 0,90 | <i>Goodness of Fit</i> |
| TLI | 0,903 | ≥ 0,90 | <i>Goodness of Fit</i> |
| CFI | 0,914 | ≥ 0,90 | <i>Goodness of Fit</i> |
| GFI | 0,803 | ≥ 0,90 | <i>Marginal Fit</i> |
| AGFI | 0,757 | ≤ GFI | <i>Goodness of Fit</i> |

Sumber : Hasil Pengolahan Data AMOS24

Dari hasil pengujian di tabel 4 diatas dapat ditarik kesimpulan jika model yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai kriteria *goodness of fit*. Karena dalam pengujian *goodness of fit model* dapat

dikatakan layak apabila terdapat minimal satu kriteria yang masuk kedalam kriteria *goodness*, yaitu kriteria RMSEA dengan hasil sebesar $0,078 \leq 0,08$, IFI dengan hasil sebesar $0,915 \geq 0,90$, TLI dengan hasil $0,903 \geq 0,90$, CFI dengan hasil $0,914 \geq 0,90$, dan AGFI dengan hasil $0,757 \leq 0,800$. Kriteria dapat dikatakan *Marginal fit* atau nilai yang bisa ditoleransi berkisar antara 0,800 - 0,899 yaitu ada pada kriteria NFI dengan nilai $0,819 \geq 0,90$ dan GFI $0,803 \geq 0,90$. Sedangkan kriteria *poor fit* ada pada X^2 dengan hasil 353,021 yang mana hasil diharapkan kecil, *significance probability* dengan hasil $0,000 \leq 0,05$ dan RFI dengan hasil 0,796 dimana lebih kecil dari 0,90. Jadi model yang digunakan dalam penelitian dikatakan baik dan layak digunakan untuk dapat diajukan ketahap pengujian yang selanjutnya.

Tabel 5. Uji Hipotesis

| Hipotesis Deskripsi | Hipotesis | Estimasi (β) | <i>p-value</i> ($\leq 0,05$) | Keputusan |
|---|-----------|----------------------|--------------------------------|--------------------------|
| <i>Work-life Balance</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Job Burnout</i> | H1 | 0,999 | 0,000 | Hipotesis tidak didukung |
| <i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Psychological Distress</i> | H2 | 0,947 | 0,000 | Hipotesis didukung |
| <i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> | H3 | 0,755 | 0,009 | Hipotesis didukung |
| <i>Psychological Distress</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> | H4 | 0,201 | 0,228 | Hipotesis tidak didukung |

| Hipotesis Deskripsi | Hipotesis | Standardized Direct Effects | Standardized Indirect Effects | Keputusan |
|--|-----------|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| <i>Work-life Balance</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Intention to Quit</i> yang dimediasi oleh <i>Job Burnout</i> | H5 | 0,945 | 0,000 | Hipotesis didukung |
| <i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Intention to Quit</i> yang dimediasi oleh <i>Psychological Distress</i> | H6 | 0,190 | 0,755 | Hipotesis tidak didukung |

Sumber : Hasil Pengolahan Data AMOS24

Dari hasil perolehan di tabel 5 disimpulkan bahwa diperoleh *p-value* dengan $0,000 \leq 0,05$ nilai (β) *estimate* 0,999 terbukti tidak signifikan. H0 didukung, maka dapat dikatakan tidak adanya pengaruh negatif antara *Work-life Balance* terhadap *Job Burnout*. Hal ini kemungkinan dapat terjadi karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan masih bisa diatasi oleh para pekerja, antara lain lingkungan keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung sesama rekan kerja sehingga *wok-life balance* tidak mempengaruhi *burnout*. Hasil keputusan ini juga sependapat dengan Malik et al., (2010) pada penelitiannya yang mengatakan bahwa variabel *Burnout* tidak dapat mempengaruhi *Work-life Balance* yang dialami oleh para dokter.

Diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan nilai (β) *estimate* 0,947 yang terbukti signifikan. Ha didukung, dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Burnout* terhadap *Psychological Distress*. bahwa pekerja perusahaan ritel di Kelurahan Penjaringan dengan adanya mereka mengalami pekerjaan fisik yang berulang-ulang, shift kerja yang tidak teratur yang berulang-ulang, jam kerja yang panjang, dan tugas-tugas yang berulang-ulang dapat mendorong

kondisi stres pekerja dimana akan menyebabkan mereka merasa lelah secara mental, fisik dan emosionalnya sehingga dapat menjadikan *Job Burnout* pekerja menjadi naik ke tahap *Psychological Distress*. Yang dimana hasil ini sependapat dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (ACAR, 2021; Ardini & Parahyanti, 2021; Irfan et al., 2023), hasil penelitian mereka mengatakan jika *Job Burnout* memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap *Psychological Distress*. Karena keterbatasan dukungan dari atasan dan tuntutan pekerjaan yang tidak memandang keadaan stabilitas emosional pekerja yang akhirnya bisa membuat *Job Burnout* meningkat menjadi *Psychological Distress*.

Diperoleh nilai *p-value* $0,000 \leq 0,05$ dengan (β) *estimate* 0,755 terbukti signifikan. H_a didukung, maka dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Burnout* terhadap *Intention to Quit*. Hal ini dapat terjadi karena pekerja mengalami *Burnout* yang ditandai dengan penurunan produktivitas atau kemampuan, semangat kerja yang rendah dan tidak efisien. Yang disebabkan oleh berkurangnya tingkat energi, kelelahan yang ekstrem, kehabisan tenaga, dan kelamahan yang berdampak signifikan pada sikap dan perilaku pekerja terhadap keputusannya untuk keluar dari pekerjaan *Intention to Quit*. Penelitian ini sependapat dan sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Audina & Kusmayadi, 2018; Chinthaka & Rathugama, 2015; Suhartini & Iskandar, 2020), didalam penelitiannya mereka menyebutkan bahwa *Job Burnout* mampu mempengaruhi *Intention to Quit* secara positif signifikan. Ketika pekerja mengalami kelelahan kerja *Job Burnout* yang tinggi, mereka akan lebih cenderung memiliki niat yang tinggi pula untuk berhenti dari pekerjaan.

Diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,228 > 0,05$ dengan nilai (β) *estimate* 0,201 yang terbukti tidak signifikan. H_0 didukung, maka dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh positif antara *Psychological Distress* terhadap *Intention to Quit*. Tidak adanya pengaruh *Psychological Distress* terhadap *Intention to Quit* dapat juga dipengaruhi dengan lapangan pekerjaan yang sulit pada masa Covid-19, maka sedikit perusahaan ingin menambah karyawan dimana banyak perusahaan yang terpaksa harus memberhentikan karyawannya. Dimana pendapat ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh (Ardini & Parahyanti, 2021) yang diketahui bahwa variabel *Psychological Distress* tidak signifikan memprediksi variabel *Intention to Quit* pekerja. Yang dapat diartikan bahwa tidak menjamin jika karyawan memiliki atau mengalami *Psychological Distress* di tempat kerjanya mereka juga mempunyai *Intention to Quit* dari perusahaan, hal tersebut bisanya didukung oleh faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk variabel intervenig menurut Haryono & Wardoto, (2012) jika nilai *Standardized Indirect Effect Variable Independent* terhadap *Variabel Intervening* lebih besar dari pada nilai *Standardized Direct Effect Variabel Independen* terhadap *Variabel Intervening*, maka terdapat pengaruh secara tidak langsung. Diperoleh nilai *Standardized Direct Effects* sebesar 0,945 dimana lebih besar dari nilai *Standardized Indirect Effects* sebesar 0,000 yang terbukti signifikan. H_a didukung, disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif tidak langsung antara *Work-life Balance* terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Job Burnout*. Sejalan dengan penelitian (Ferzanita, 2023) yang mengatakan jika *Work-life Balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi oleh stres kerja berpengaruh signifikan. Dapat diartikan bahwa kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dapat saling mendukung satu dengan lainnya secara seimbang, jika sikap emosional dari para pekerja dapat diatasi dengan betul. Karena jika para pekerja merasa gagal mengendalikan *Job Burnout* dengan waktu yang lama, pada tingkatan yang lebih tinggi pekerja akan merasakan adanya dorongan atau tekanan untuk meninggalkan pekerjaannya dan meninggalkan perusahaan karena komitmen perusahaan yang pernah sebelumnya dirasakan sudah tidak ada lagi sehingga pekerja merasa kecewa dan kehilangan motivasi untuk terus bekerja di perusahaan tersebut dan memilih berpindah dari perusahaan saat ini.

Diperoleh nilai *Standardized Direct Effects* sebesar 0,190 dimana lebih kecil dari nilai *Standardized Indirect Effects* sebesar 0,755 yang terbukti tidak signifikan. H_0 didukung, maka

dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh positif secara tidak langsung *Job Burnout* terhadap *Intention to Quit* yang dimediasi oleh *Psychological Distress*. Sependapat dengan penelitian terdahulu yang semakin tinggi *Job Burnout* yang mengarah kepada *Psychological Distress* dialami pekerja, maka akan semakin tinggi juga *Intention to Quit* yang akan diputuskan pekerja disini tidak memiliki pengaruh yang positif, ini dapat terjadi karena biasanya masih ada pengaruh dari variabel lain seperti dukungan yang positif dari rekan kerja seperti yang dikatakan oleh (Tews et al., 2013). Sependapat dengan hasil penelitian Hidayah & Syarifah, (2022) yang mengatakan bahwa *psychological distress* tidak terbukti dapat memoderasi hubungan antara *workplace aggression* terhadap *turnover intention*, alasan hal tersebut dapat terjadi karena para perawat pada generasi Y lebih mendominasi di rumah sakit tersebut yang mana mereka memiliki loyalitas dengan perusahaan karena biasanya pada generasi Y ini mereka akan memilih menetap di satu perusahaan sehingga mereka dapat menduduki suatu jabatan tertentu.

PENUTUP

Berdasarkan perhitungan dan hasil di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan yang sudah dilakukan, yaitu hasil uji hipotesis *Work-life Balance* dan *Intention to Quit* memperlihatkan jika bahwasanya pekerja di perusahaan ritel di Kelurahan Penjaringan cukup dapat merasakan dengan tidak adanya *Work-life Balance* di tempat kerja dan adanya indikasi *Intention to Quit*. Kejadian tersebut dapat terjadi karena biasanya mereka para pekerja merasa cemas dengan hal yang ada di luar pekerjaan, bahkan pada saat mereka bekerja dan juga adanya beban kerja yang berlebihan dan tekanan Hasil uji hipotesis *Job Burnout* dan *Psychological Distress* memperlihatkan hasil bahwa para pekerja perusahaan ritel di Kelurahan Penjaringan dapat secara sadar merasakan bahwa *Job Burnout* di tempat kerja dan juga *Psychological Distress* dengan indikator bahwa karyawan terkadang sering merasa bosan dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan juga karyawan yang merasa lelah jika harus secara rutin dan intens bangun pagi hari untuk menghadapi keadaan yang sama dan berulang setiap harinya. Perusahaan dapat menaikkan lagi kualitas *Work-life Balance* karyawan di tempat kerja dengan mengadakan komunikasi secara individu terhadap karyawan, memberikan *feedback* yang konstruktif dan terbuka dengan keluh kesah dan juga masukan dari karyawan, dengan begitu karyawan dapat merasakan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan. Dengan menurunkan *Intention to Quit* seperti misalnya dengan membuat adanya peluang karir di jenjang karir para karyawan dengan juga menyertakan program pengembangan karir untuk para karyawan tersebut, perusahaan dapat dengan lebih memperhatikan *Work-life Balance* karyawan yang dapat dipengaruhi oleh *Job Burnout* dan juga *Psychological Distress*. Seperti pekerjaan yang berlebih yang merupakan faktor pemicu dari kondisi *Psychological Distress* yang dapat mengarah pada *Intention to Quit* karyawan. Sehingga jika perusahaan dapat memantau dengan meminimalisir sumber terjadinya *Job Burnout* dan *Psychological Distress*, diharapkan mampu menekan *Intention to Quit* karyawan. Adanya keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah Penelitian hanya dilakukan pada perusahaan ritel di daerah Kelurahan Penjaringan, sehingga tidak dapat merepresentasikan kondisi pada perusahaan dengan bidang lain yang berbeda dan wilayah yang lebih luas dan juga Variabel dalam penelitian ini hanya membahas mengenai *Work-life Balance*, *Job Burnout*, *Psychological Distress* dan *Intention to Quit*. Sehingga tidak dapat menjelaskan keterkaitan hubungan variabel variabel yang lain. Maka saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lainnya, seperti *Financial Wellbeing*, *Job Performance* seperti yang terdapat pada artikel (Baquero, 2023; Irfan et al., 2023) dan penelitian ini hanya dilakukan di perusahaan ritel Kelurahan Penjaringan dengan melibatkan 120 responden, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian agar dapat mewakili perusahaan pada bidang yang lain dan tenaga kerja pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- ACAR, A. (2021). Relationship Between Burnout And Turnover Intention: A Research On Hotel Employees. *Social Sciences Studies Journal*, 7(91), 5047–5056. <https://doi.org/10.26449/sssj.3639>
- Agustina Salim, V. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(3), 548–565. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Aiyul Ikhrum, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, S., Selatan, S., Ekonomi, F., Sulawesi Barat, U., Barat, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar Sulawesi Selatan, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). In *Management Development and Applied Research Journal* (Vol. 1, Issue 2).
- Amrullah, A., Darmawan, Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediaspi*, 1(1), 28–39.
- Ardian Novitasari, I., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Ardini, D. R., & Parahyanti, E. (2021). Peran Stres Kerja Terhadap Niat Berhenti Bekerja di Moderasi Oleh Tekanan Psikologis Akibat Covid-19. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 10(2), 184–195. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Aulia, S. H., & Emilisa, N. (2022). Pengaruh Organizational Resilience, Work Life Balance, Intrinsic Reward Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan De JAVA Hotel Bandung. *Journal of Management*, 7(1), 22–33.
- Baquero, A. (2022). Job Insecurity and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Resistance to Change in the UAE Hotel Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013629>
- Baquero, A. (2023). Hotel Employees' Burnout and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Financial Well-Being in a Moderation Mediation Model. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020084>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Beke, J. (2010). Accounting Management by International Standards. *International Journal of Business and Management*, 5(5), 36–43. www.ccsenet.org/ijbm
- Bonde, J. P. E., Gyntelberg, F., & Olesen, K. (2013). Job Satisfaction and Intention to Quit The Job. *Occupational Medicine*, 63, 96–102. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs233>
- Bravo, I. A., Segovia, K. E., Salgado, J. G., García, J. J. I., Rivera, J. F., & Frutos, C. R. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. In *International Journal of Public Health* (Vol. 67). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN*, 6(1), 670–678.
- Chinthaka, A. A. J., & Rathugama, R. D. (2015). The Influence of Bachelor of Arts from Sri Lanka State Universities on the Graduates' Employability: A review of the Gaps between Bachelor of Arts Outcomes and the Employers' Expectations. *International*

- Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i4/1573>
- Chudri Wardana, M., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4).
- Dotun, F. O., Nneka, A. A., & Akinlolu, A. A. (2013). Job burnout and intention to quit: an empirical study of the Nigeria Police. In *International Journal of Business and Economic Development* (Vol. 1). www.ijbed.org
- Dyah Ratnasari, S., Rifqi Widaditama, M., & Malangkucecwara Malang, S. (2023). Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 102–118. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>
- 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*, 10 (3), 288–302. <http://ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial Pt Xyz. *Dynamic Management Journal*, 7(4), 660–674. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4>
- Fu, Y., Huang, D., Zhang, S., & Wang, J. (2023). Job burnout on subjective wellbeing among clinicians in China: the mediating role of mental health. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1227670>
- Haryono, S., & Wardoto, P. (2012). *STRUCTURAL EQUATION MODELING Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. www.ptipu.blogspot.com
- Hidayah, R., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh Workplace Aggression Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Dengan Psychological Distress Sebagai Variabel Moderator. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 10.
- Indonesian employees confident in the job market*. (2015, March 24). Michael Page. <https://www.michaelpage.co.id/advice/market-insights/industry-reports/indonesian-employees-confident-job-market>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Islam, M. F., & Alam, M. J. (2014). Factors influencing Intention to Quit or Stay in Jobs: An Empirical Study on selected sectors in Bangladesh. *Stamford Journal of Business Studies*, 6(1), 142–164.
- Kalinienė, G., Lukšienė, D., Ustinavičienė, R., Škėmienė, L., & Januškevičius, V. (2021). The Burnout Syndrome among Women Working in the Retail Network in Associations with Psychosocial Work Environment Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115603>
- Kuncoro, A. (2019, January 29). *Ari Kuncoro: Fenomena Perubahan Perilaku Konsumsi dan Industri Ritel 2018*. Ulasan FEB UI. <https://feb.ui.ac.id/2019/01/29/ari-kuncoro-fenomena-perubahan-perilaku-konsumsi-dan-industri-ritel/>
- Latama, Z. N., Muhardi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Malik, M. I., Zaheer, A., Khan, M. A., & Ahmed, M. (2010). Developing and Testing a Model of Burnout at Work and Turnover Intentions among Doctors in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 234–247. www.ccsenet.org/ijbm

- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. (2020). The Effects Of Job Satisfaction To Intention To Leave. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.03.01>
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M., & Harari, D. (2021). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Balancing the Scales: A Configurational Approach to Work-Life Balance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2021, 8, 2020. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420>
- Rulling, H., Sari, A., Kharisma Fitriani, R., Arini, S. Y., Sulistyowati, M., Epidemiologi, D., Kependudukan, B., Promosi, D., Fakultas, K., Masyarakat, K., Airlangga, U., Keselamatan, D., & Kerja, K. (2022). Hubungan Kualitas Tidur Dengan Psychological Distress Pada Mahasiswa Universitas X. *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 13(2), 291–301. <http://jurnal.fkm.untad.ac.id/index.php/preventif>
- Sitompul, A. R. (2021). *Pengaruh Psychological Distress Terhadap Personal Growth Initiative Pada Dewasa Awal Dengan Riwayat Mengalami Kekerasan Masa Anak*.
- Soelton, M., Permana Ketaren, G., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., Tama, E., & Saratian, P. (2021). *Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja Dan Work Life Balance?*
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Murni Terang Timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3), 109–123. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group and Organization Management*, 38(5), 630–653. <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 342–351.
- Undang-Undang Republik Indonesia 13 Tahun 2003, Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK RI (2003).
- Wang, Y., Sung, H.-Y., Lea Watkins, S., Lightwood, J., Yao, T., & Max, W. (2023). The Association of Current Exclusive E-cigarette Use and Dual Use of E-cigarettes and Cigarettes with Psychological Distress among U.S. Adults. *Preventive Medicine Reports*, 102425. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2023.102425>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-LifeBalance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
- Zamzami, N., Susita, D., & Nurjanah, S. (2022). Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees. *Journal of Business and Management Review*, 3(7), 437–452. <https://doi.org/10.47153/jbmr37.2042022>
- Zhang, C., Li, C., & Feng, F. (2014). Empirical Research on the Relationship among Sense of Control, Control Demand and Job Burnout. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(04), 201–205. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.24020>