

**The Influence Of Work Life Balance And Job Stress On Employee Turnover Intention
RS. Delima Asih**

**Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan
RS. Delima Asih**

Novia¹, Enjang Suherman², Flora Patricia Anggela³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn19novia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²,

FloraAnggela@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Turnover Intention. The research employs a quantitative method with a causal approach. The sample consists of 60 permanent employees selected using proportional random sampling. Data were collected through a questionnaire with a 5-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that Work-Life Balance has a significant effect on Turnover Intention, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.748, indicating that the higher the Work-Life Balance, the higher the Turnover Intention. Job Stress also significantly affects Turnover Intention, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.756, meaning that increased Job Stress leads to higher Turnover Intention. Simultaneously, Work-Life Balance and Job Stress significantly influence Turnover Intention, contributing 78.90%, while the remaining 21.1% is influenced by other factors. These findings indicate the need for effective strategies in managing Work-Life Balance and reducing Job Stress to minimize employee Turnover Intention.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel penelitian terdiri dari 60 karyawan tetap yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,748, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Work Life Balance, semakin tinggi Turnover Intention. Stres Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,756, yang berarti semakin tinggi Stres Kerja, semakin tinggi Turnover Intention. Secara simultan, Work Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan kontribusi sebesar 78,90%, sementara 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi yang efektif dalam mengelola Work Life Balance dan mengurangi Stres Kerja untuk menekan tingkat Turnover Intention karyawan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendukung keberlanjutan organisasi (Mathis & Jackson, 2021). Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi di berbagai sektor, termasuk industri kesehatan, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Salah satu isu utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah tingginya tingkat turnover intention atau niat untuk berpindah kerja, yang dapat

berdampak pada stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi seperti rumah sakit.

Berbagai penelitian telah menyoroti bahwa work-life balance dan stres kerja merupakan dua faktor utama yang berkontribusi terhadap turnover intention karyawan. Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan kelelahan emosional dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Greenhaus & Allen, 2019). Di sisi lain, stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan dari manajemen serta tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi (Lazarus & Folkman, 2020). Namun, meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kedua faktor ini, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Dari sisi empirical gap, penelitian mengenai hubungan work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention masih menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention (Zhao et al., 2021), sementara studi lain menemukan bahwa dampaknya tidak terlalu signifikan jika dibandingkan dengan faktor kompensasi dan budaya organisasi (Kim & Kao, 2022). Selain itu, stres kerja dalam beberapa penelitian lebih berdampak langsung terhadap kepuasan kerja dibandingkan turnover intention (Wang et al., 2023). Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji sejauh mana pengaruh kedua faktor ini dalam konteks industri rumah sakit.

Dari sisi theoretical gap, masih terdapat perbedaan dalam pendekatan teoritis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara work-life balance, stres kerja, dan turnover intention. Beberapa penelitian menggunakan teori ketidakseimbangan peran (role balance theory), yang menyatakan bahwa individu yang tidak mampu menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami stres yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan niat untuk berpindah kerja (Marks & MacDermid, 2021). Di sisi lain, pendekatan teori stres kerja (job demand-control model) lebih menekankan pada bagaimana tekanan kerja yang tinggi dengan kontrol kerja yang rendah dapat menyebabkan peningkatan stres dan pada akhirnya meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi (Karasek, 2022). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mengintegrasikan kedua pendekatan teori ini untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Hak dan kewajiban tenaga kesehatan diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, yang mencakup hak atas perlindungan hukum, keselamatan kerja, serta penghargaan atas jasa yang diberikan, sementara kewajibannya meliputi pelayanan kesehatan yang profesional, beretik dan sesuai standar. Pada turnover intention, fenomena ini sering terjadi akibat ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban tenaga kesehatan, seperti beban kerja berlebih, kurangnya penghargaan, serta ketidakjelasan jenjang karier. Ketika tenaga kesehatan merasa hak-haknya tidak terpenuhi atau kewajiban yang dituntut terlalu berat tanpa kompensasi yang sepadan, maka kecenderungan untuk berpindah kerja atau meninggalkan profesinya meningkat yang pada akhirnya dapat berdampak pada stabilitas sistem pelayanan kesehatan. Untuk mengetahui bagaimana turnover intention terjadi maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil locus di Rumah Sakit Delima Asih bagian keperawatan yang pada 3 tahun terakhir ini sedang mengalami permasalahan turnover intentions karyawan yang cukup tinggi, hal ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase
-------	-----------------	-------	--------	------------

2024	60	3	7	11,7 %
2023	54	10	4	7,4 %
2022	53	6	5	9,4%

Sumber: Bagian HRD 2025

Data keluar masuk karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan turnover, dengan persentase karyawan yang keluar meningkat dari 7,4% pada tahun 2023 menjadi 11,7% pada tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan adanya turnover intention cukup tinggi yang dapat menjadi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tingginya angka keluar karyawan dapat berdampak pada stabilitas organisasi, produktivitas serta biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Jika tidak dikelola dengan baik, turnover yang tinggi dapat menghambat perkembangan perusahaan akibat hilangnya tenaga kerja berpengalaman dan meningkatnya beban kerja karyawan yang tersisa. Oleh karena itu, diperlukan strategi retensi karyawan yang efektif, seperti peningkatan kepuasan kerja, pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja guna mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menjadi indikator adanya ketidakpuasan kerja atau permasalahan internal dalam organisasi. Menurut Cascio (2019), tingkat *turnover* yang masih dapat ditolerir dalam sebuah organisasi berkisar antara 5% hingga 10% per tahun, tergantung pada industri dan jenis pekerjaan. Jika angka *turnover* melebihi batas tersebut secara konsisten, organisasi perlu mengevaluasi kebijakan sumber daya manusia, termasuk aspek keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), stres kerja, serta faktor kompensasi dan pengembangan karier. Dalam industri kesehatan, tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada kontinuitas pelayanan pasien, peningkatan beban kerja bagi karyawan yang tersisa, serta peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi tenaga kerja baru (Robbins & Judge, 2022).

Fenomena terkait *work-life balance* dalam industri kesehatan, khususnya di rumah sakit menjadi perhatian utama karena sifat pekerjaan yang menuntut waktu dan energi tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2023), tenaga kesehatan, terutama perawat, sering mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena sistem kerja shift yang tidak menentu, tuntutan jam kerja yang panjang, serta keterbatasan waktu untuk keluarga dan aktivitas sosial. Studi lain oleh Azeem & Nazir (2021) menunjukkan bahwa kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang berujung pada burnout, yang pada akhirnya meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pada karyawan dilokasi penelitian, adanya pola kerja yang tidak fleksibel serta tingginya tuntutan layanan kesehatan dapat menjadi faktor utama yang menghambat keseimbangan kerja-kehidupan, sehingga mempengaruhi tingkat turnover intention di kalangan tenaga keperawatan. Berikut adalah hasil quesioner prapenelitian bagaimana worklife balance dengan mengajukan pertanyaan kepada 30 orang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Kuesioner Pra Penelitian Variabel Worklife Balance

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	10	20
2	Apakah Anda dapat terlibat secara optimal baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani?	15	15

3	Apakah Anda merasa puas dengan cara Anda membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	8	22
---	---	---	----

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner prapenelitian mengenai Work-Life Balance yang diikuti oleh 30 responden, terlihat bahwa mayoritas responden mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi. Pada aspek keseimbangan waktu, hanya 10 responden yang merasa memiliki waktu cukup untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan 20 responden merasa sebaliknya. Dalam keseimbangan keterlibatan, jumlah responden yang merasa mampu terlibat secara optimal dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani terbagi sama, yakni 15 responden menjawab "Ya" dan 15 responden menjawab "Tidak". Sementara itu, pada keseimbangan kepuasan, hanya 8 responden yang merasa puas dengan pembagian waktu dan energi mereka, sedangkan 22 responden merasa tidak puas. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam aspek waktu dan kepuasan.

Permasalahan lain bisa terlihat dari fenomena stres kerja dalam industri rumah sakit juga menjadi isu yang krusial, terutama bagi tenaga keperawatan yang berhadapan langsung dengan pasien dalam kondisi kritis. Studi yang dilakukan oleh Bakker & Demerouti (2022) mengungkapkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dalam industri kesehatan disebabkan oleh beban kerja yang berat, ekspektasi tinggi dari manajemen dan pasien, serta keterbatasan sumber daya tenaga kerja. Selain itu, penelitian oleh Saleem et al. (2023) menyoroti bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat mengarah pada penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, hingga niat untuk berpindah kerja. Berdasarkan observasi di lapangan, beberapa faktor seperti tingginya jumlah pasien dibandingkan tenaga keperawatan yang tersedia, tekanan dari manajemen untuk memberikan pelayanan optimal, serta kurangnya dukungan psikologis bagi karyawan menjadi faktor penyebab meningkatnya stres kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap turnover intention yang cukup tinggi di bagian keperawatan. Data empiric untuk mengetahui bagaimana stress kerja pegawai di lokasi penelitian melalui survey pra penelitian dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Penelitian Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda sering merasa terburu-buru atau tertekan karena tenggat waktu pekerjaan yang ketat?	14	16
2	Apakah kondisi lingkungan kerja sering membuat Anda merasa tidak nyaman atau kelelahan?	9	21
3	Apakah beban tanggung jawab yang Anda emban dalam pekerjaan sering membuat Anda merasa stres atau tertekan?	18	12

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner prapenelitian mengenai Stres Kerja bahwa mayoritas responden mengalami tekanan akibat tenggat waktu pekerjaan, dengan 14 responden merasa sering terburu-buru atau tertekan, sementara 16 responden tidak merasakan tekanan tersebut. Pada aspek kondisi fisik, hanya 9 responden yang merasa lingkungan kerja sering membuat mereka tidak nyaman atau kelelahan, sedangkan 21 responden tidak mengalami masalah tersebut. Sementara itu, dalam aspek tanggung jawab, 18 responden mengaku sering merasa stres atau tertekan karena beban tanggung jawab yang mereka emban, sementara 12 responden tidak merasakan hal tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja terutama disebabkan oleh tekanan waktu dan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi, sementara kondisi

lingkungan kerja cenderung tidak menjadi faktor utama penyebab stres bagi sebagian besar responden.

Berdasarkan paparan di atas maka penulis tertarik membuat penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh worklife balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan RS Delima Asih.

Landasan Teori

Work Life Balance

Work Life Balance (WLB) mengacu pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Kreiner et al. (2019) mendefinisikan WLB sebagai sejauh mana seseorang dapat secara efektif mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa adanya konflik yang signifikan. Menurut Sirgy & Lee (2020), WLB terjadi ketika individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan seimbang tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat turnover intention. Menurut Park et al. (2021), karyawan yang mengalami WLB yang buruk cenderung merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Haar et al. (2019), WLB dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi utama:

1. Work Interference with Personal Life (WIPL) – Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.
2. Personal Life Interference with Work (PLIW) – Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.
3. Work/Personal Life Enhancement (WPLE) – Saling mendukung antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya (Lazarus & Folkman, 2019). Menurut Robbins & Judge (2021), stres kerja muncul ketika individu menghadapi tekanan yang melebihi kapasitasnya, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan turnover intention karena karyawan merasa kelelahan dan kurang puas dengan pekerjaannya. Menurut Bakker & Demerouti (2022), stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan burnout yang mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain yang lebih nyaman.

Menurut Cooper & Quick (2020), stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Tuntutan pekerjaan yang tinggi – Beban kerja yang berlebihan.
2. Konflik peran – Ketidakesesuaian antara harapan dan tugas kerja.
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif – Hubungan antar rekan kerja dan atasan yang buruk.
4. Ketidakpastian pekerjaan – Ketidakjelasan peran dan masa depan karier.

Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Menurut Hom et al. (2020), turnover intention adalah kecenderungan individu untuk secara sadar mempertimbangkan keluar dari organisasi sebagai respons terhadap faktor-faktor tertentu, seperti ketidakpuasan kerja dan stres. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe & Kilic (2022), work life balance dan stres kerja memiliki hubungan langsung dengan turnover intention. Karyawan yang merasa stres akibat pekerjaan atau tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Kartono (2020), turnover intention terdiri dari tiga dimensi utama.

1. *Thinking of quitting*, yang mencerminkan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan. Indikatornya meliputi munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, merasa diperlakukan secara tidak adil, sering absen atau datang terlambat, serta kehilangan motivasi untuk bekerja.
2. *Intention to search for alternatives*, yang menunjukkan niat untuk mencari peluang kerja lain. Hal ini ditandai dengan adanya keinginan mencari pekerjaan baru, mencari pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, serta berupaya mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan keahlian dan tingkat pendidikan yang dimiliki.
3. *Intention to quit*, yang mengacu pada niat konkret untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Indikatornya mencakup keputusan untuk berpindah kerja karena mendapatkan peluang yang lebih menguntungkan serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akibat beban kerja yang dirasa terlalu berat.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan. Penjelasan kerangka berpikir dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Work Life Balance (WLB) adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Sirgy & Lee, 2020). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Karatepe & Kilic, 2022). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Haar et al., 2019).

Beberapa pendahuluan terdahulu telah dilakukan seperti yang dilakukan oleh Novitasari dan Dessyarti (2022) dimana hasilnya menunjukkan work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PO Jaya Ponorogo. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian lain dari Pantouw, Tatimu dan Rumawas (2022) yang menyatakan bahwa worklife balance mempengaruhi turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado.

Hipotesis yang diajukan:

- H1: Work Life Balance berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Cooper & Quick, 2020). Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain (Bakker & Demerouti, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Dewi dan Sriathi (2019) temuannya menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sejalan dengan penelitian tadi bahwa Deswarta, Masnur, Mardiansah. (2021) juga menemukan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Hipotesis yang diajukan:

- H2: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

3. Pengaruh Simultan Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Turnover Intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Griffeth et al., 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work Life

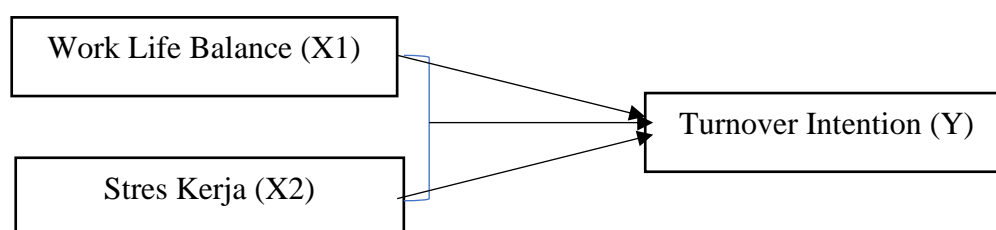
Balance yang buruk dan stres kerja yang tinggi secara bersamaan dapat meningkatkan niat keluar karyawan (Hom et al., 2020). Oleh karena itu, dalam penelitian ini juga akan diuji pengaruh simultan antara Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention.

Fauzi, Rahwana dan Barlian (2023) telah melakukan penelitian dimana hasilnya menunjukkan Work Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Pantouw, Tatimu, Rumawas (2022) menjelaskan hasil bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado.

Hipotesis yang diajukan:

- H3: Work Life Balance dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Untuk memperjelas hubungan antarvariabel, berikut adalah model konseptual yang menggambarkan kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Paradigma Berpikir

Model ini menunjukkan bahwa Work Life Balance diperkirakan memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention (semakin baik keseimbangan kerja-hidup, semakin rendah niat keluar), sedangkan Stres Kerja diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention (semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi niat keluar).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan tetap, dengan sampel sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal dan buku terkait. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas yaitu, Jika r hitung > r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika r hitung < r tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Maka hasil pengujian uji validitas mengenai variabel work life balance (X1) dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Butir	r Hitung	r Tabel	Ket	Variabel	No Butir	r Hitung	r Tabel	Ket	Variabel	No Butir	r Hitung	r Tabel	Ket
	Pernyataan					Pernyataan					Pernyataan			
Work Life Balance (X1)	X1_1	0,645	0,361	Valid	Stres Kerja (X2)	X2_1	0,645	0,361	Valid	Kinerja (Y)	Y_1	0,776	0,361	Valid
	X1_2	0,769	0,361	Valid		X2_2	0,769	0,361	Valid		Y_2	0,655	0,361	Valid
	X1_3	0,736	0,361	Valid		X2_3	0,736	0,361	Valid		Y_3	0,69	0,361	Valid
	X1_4	0,759	0,361	Valid		X2_4	0,759	0,361	Valid		Y_4	0,635	0,361	Valid
	X1_5	0,829	0,361	Valid		X2_5	0,829	0,361	Valid		Y_5	0,714	0,361	Valid
	X1_6	0,779	0,361	Valid		X2_6	0,779	0,361	Valid		Y_6	0,758	0,361	Valid
	X1_7	0,681	0,361	Valid		X2_7	0,681	0,361	Valid		Y_7	0,659	0,361	Valid
	X1_8	0,779	0,361	Valid		X2_8	0,779	0,361	Valid		Y_8	0,716	0,361	Valid
	X1_9	0,657	0,361	Valid		X2_9	0,657	0,361	Valid		Y_9	0,73	0,361	Valid
	X1_10	0,762	0,361	Valid		X2_10	0,762	0,361	Valid		Y_10	0,724	0,361	Valid
	X1_11	0,689	0,361	Valid		X2_11	0,689	0,361	Valid		Y_11	0,589	0,361	Valid
	X1_12	0,658	0,361	Valid		X2_12	0,658	0,361	Valid		Y_12	0,601	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan pada tabel 2 diatas bahwa hasil uji validitas instrument work life balance (X1), Stres Kerja (X2) dan turnover intentions (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel atau r hitung > 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel turn over intentions dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cornbach Alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 sebaliknya jika Alpha < 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut dibawah ini adalah pengujian uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Yang Disyaratkan	Keterangan
Work life balance (X1)	0,919	0,70	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,904	0,70	Reliabel
Turnover intentions (Y)	0,897	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel work life balance (X1), stres kerja (X2) dan turnover intentions (Y) secara berurutan sebesar 0,919, 0,904 dan 0,897 nilai tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai *Cronbach Alpha* yang disyaratkan (0,919, 0,904 dan 0,897 > 0,70), sehingga variabel work life balance, stres kerja dan turnover intentions dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Cara untuk mendeteksi apakah residu atau berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogrov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan > 0,05 maka data distribusi normal. Namun apabila hasil *One Sample Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai dibawah < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari perhitungan uji normalisasi dengan menggunakan IBM SPSS 26.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.48403945
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.073
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber ; Hasil Olah Data,2025

Berdasarkan tabel 4 diatas memperlihatkan hasil uji normalisasi dengan *Test Of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dimana dalam tabel tersebut diperoleh nilai probilitas Asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ (Ghozali, 2018:107). Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji normalitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.921	2.380		5.008	.000		
	Work life balance	.377	.128	.436	2.935	.005	.168	5.954
	Stres kerja	.410	.129	.472	3.177	.002	.168	5.954

a. Dependent Variable: Kinerja

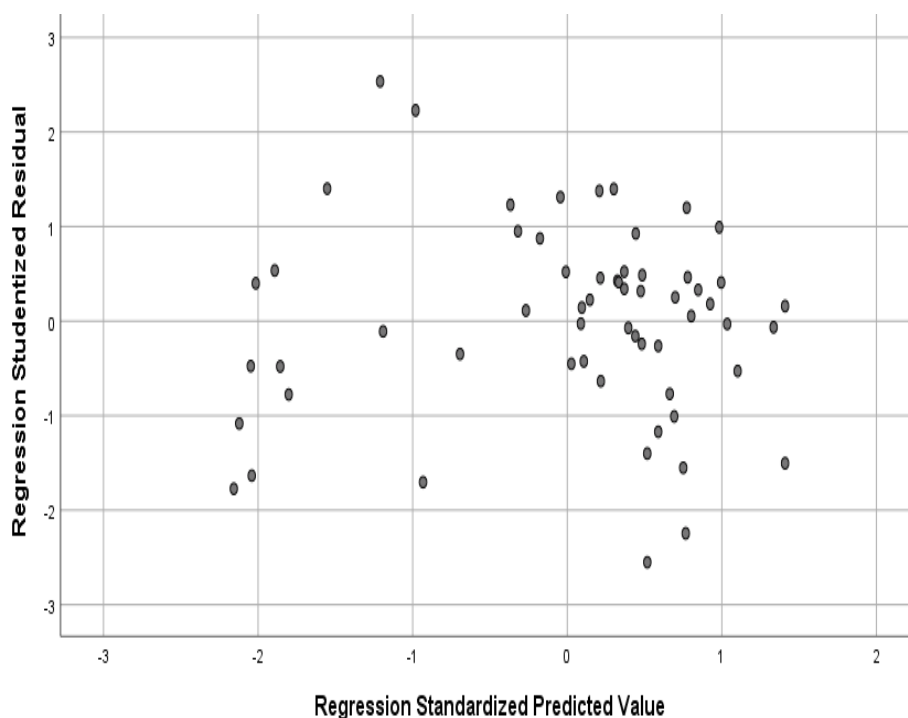
Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 0,168 dan nilai VIF sebesar 5,945. Pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF kurang dari 10,00 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, pada kedua variabel yang digunakan menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskodastisitas

Cara mendeteksi ada atau tidak Heteroskodastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, dan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot*, berikut hasilnya :

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskodastisitas



Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil output Scatterplot pada tabel 6, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwan data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskodastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh worklife balance dan stres kerja terhadap turnover intentions karyawan berikut hasilnya.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.921	2.380		5.008	.000
	Worklife balance	.377	.128	.436	2.935	.005
	Stres kerja	.410	.129	.472	3.177	.002

a. Dependent Variable: Turnover intentions

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e = 11,921 + 0,377X_1 + 0,410X_2 + e$.

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,921 menyatakan bahwa apabila variabel worklife balance (X1) dan stres kerja (X2) dalam keadaan konstan (tetap) maka variabel turnover intentions karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,921
- b. Koefisien regresi worklife balance (X1) sebesar 0,377 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel worklife balance akan menurunkan variabel turnover intentions karyawan sebesar 0,377 dan sebaliknya, jika variabel worklife balance mengalami penurunan satu kesatuan unit, maka variabel turnover intentions karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,377.

- c. Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,410 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel stres kerja, akan menaikkan variabel turnover intentions karyawan sebesar 0,410 dan sebaliknya, jika variabel stres kerja mengalami penurunan satu kesatuan unit, maka variabel turnover intentions karyawan mengalami penurunan sebesar 0,410. Dengan asumsi variabel independent nilai lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel worklife balance (X1) dan stres kerja (X2) terhadap turnover intentions (Y). Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y, biasanya dinyatakan dalam bentuk persen %. Berikut rumusan hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.781	5.57942

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Worklife balance

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, menunjukkan hasil sebesar 0,789 dapat diartikan bahwa worklife balance dan stres kerja mampu memberikan pengaruh secara simultan terhadap turnover intentions sebesar 78,90 % dan 21,1 % dipengaruhi faktor lainnya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

- 1. Pengaruh worklife balance terhadap turnover intentions

Adapun Pengaruh worklife balance terhadap turnover intentions dengan hipotesis awal yaitu:

H₀ : $\rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh worklife balance terhadap turnover intentions karyawan

H₁ : $\rho_{yx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh worklife balance terhadap turnover intentions karyawan

Kriteria uji : Tolak H₀ jika sig.< α atau t hitung > t tabel

Sehingga dapat diketahui berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 60-2 = 58 diperoleh t tabel = 2,001. Dimana hasil analisis diperoleh bahwa t hitung memiliki nilai 13,233 dengan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh X₁ secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Pengaruh worklife balance terhadap turnover intentions

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.926	2.560		4.658 .000
	Worklife balance	.748	.057	.867	13.233 .000

a. Dependent Variable: Turnover intentions

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan t hitung

(13,233) > t tabel (2,001) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara worklife balance terhadap turnover intentions karyawan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions karyawan

Adapun Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions karyawan dengan hipotesis awal yaitu :

H_0 : $\rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh stres kerja pegawai

H_1 : $\rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions karyawan

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau t hitung > t tabel

Sehingga dapat diketahui berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 60-2 = 58 diperoleh t tabel = 2,001. Dimana hasil analisis diperoleh bahwa t hitung memiliki nilai 13,430 dengan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y diperlihatkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions karyawan

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t Sig.
1	(Constant)	14.646	2.331		6.283 .000
	Stres kerja	.756	.056	.870	13.430 .000

a. Dependent Variable: Turnover intentions

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan t hitung (13,430) > t tabel (2,001) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap turnover intentions karyawan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengaruh worklife balance dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intentions karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh worklife balance dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intentions

H_1 : $\rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh worklife balance dan stres kerja secara simultan terhadap turnover intentions karyawan

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $\text{sig.} < \alpha$ atau F hitung > F tabel

Sehingga dapat diketahui berdasarkan hasil analisis dengan tingkat signifikan (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (K-1) (n-K), K adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat sedangkan n adalah jumlah banyaknya data. Maka dapat diketahui (3-1) (60-3) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% hasil yang diperoleh dari F tabel = 3,16 .Sedangkan F hitung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13. Pengaruh Simultan worklife balance dan stres kerja terhadap turnover intentions

		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6619.777	2	3309.888	106.325	.000
	Residual	1774.407	57	31.130		b

Total	8394.183	59
a. Dependent Variable: Turnover intentions		
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Worklife balance		

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) < α (0,05) dan F hitung (106,325) > F tabel (3,16) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa worklife balance dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intentions karyawan karena worklife balance dan stres kerja adalah variabel-variabel yang dapat meningkatkan turnover intentions karyawan pada RS Delima asih.

Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil analisis menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t hitung sebesar 13,233 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,001. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Work Life Balance terhadap Turnover Intention.

Temuan ini sejalan dengan pendapat ahli bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Haar et al., 2019). Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,748 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Work Life Balance akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,748 satuan. Namun, karena hubungan ini memiliki arah positif, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Work Life Balance, semakin tinggi Turnover Intention. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, Work Life Balance tidak berkontribusi pada penurunan Turnover Intention, melainkan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Dessyarti (2022), Pantouw, Tatimu dan Rumawas (2022) dimana hasilnya menunjukkan work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Salah satu kemungkinan penyebab hasil ini adalah faktor individu dan lingkungan kerja yang unik dalam penelitian ini. Bisa jadi, meskipun Work Life Balance tinggi, faktor lain seperti ketidakpuasan terhadap sistem manajemen, prospek karier, atau budaya kerja berkontribusi terhadap peningkatan Turnover Intention. Hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka tetap memiliki keinginan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain.

2. Pengaruh stress kerja terhadap turnover intentions

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 13,430 yang lebih besar dibandingkan t tabel (2,001), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk memiliki keinginan berpindah kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Cooper & Quick (2020) serta Bakker & Demerouti (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu dalam mengatasinya. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada niat untuk meninggalkan organisasi. Secara lebih spesifik, hasil penelitian ini juga mendukung konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya

sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja, yang kemudian memicu turnover intention. Nilai koefisien regresi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,756 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Dewi dan Sriathi (2019) serta Deswarta, Masnur, Mardiansah. (2021) yang menemukan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

3. Pengaruh worklife balance dan stress kerja terhadap turnover intentions

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), serta nilai F hitung sebesar 106,325 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,16. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi, Rahwana dan Barlian (2023) dan Pantouw, Tatimu, Rumawas (2022) menjelaskan hasil bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan.

Selain itu, stres kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan Turnover Intention. Ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan, baik dari segi beban kerja, tuntutan atasan, maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih memberikan kenyamanan dan kesejahteraan psikologis. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, serta ketidakpuasan kerja yang mendorong keputusan untuk resign dari pekerjaan mereka saat ini.

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Stres Kerja secara simultan mempengaruhi Turnover Intention sebesar 78,90%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, sebesar 21,1% Turnover Intention dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan peluang karir.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t hitung 13,233 ($>2,001$). Hubungan yang ditemukan positif, dengan koefisien regresi 0,748, yang berarti semakin tinggi Work Life Balance, semakin tinggi Turnover Intention.
2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan t hitung 13,430 ($>2,001$). Koefisien regresi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja meningkatkan Turnover Intention.
3. Work Life Balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), F hitung 106,325 ($>3,16$), dan kontribusi sebesar 78,90%. Faktor lain menyumbang 21,1% terhadap Turnover Intention.

Saran

1. Perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan Work Life Balance agar tidak hanya meningkatkan keseimbangan kerja-pribadi, tetapi juga mengurangi Turnover Intention.

2. Manajemen perlu mengurangi beban kerja, meningkatkan komunikasi, dan menyediakan program manajemen stres agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan peluang karier perlu diperhatikan untuk mengurangi tingkat Turnover Intention yang masih dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 21,1%.

Daftar Pustaka

- Afifaturochmah, L., & Swasti, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1429-1437. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17473>
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2022). *Work-life balance and employee performance: The mediating role of job satisfaction*. *Journal of Business and Management Studies*, 10(2), 45-58.
- Azeem, M. M., & Nazir, T. (2021). Work-life balance and burnout among healthcare professionals: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 342–356.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Job demands-resources theory: Implications for improving work engagement and reducing burnout*. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 56-75.
- Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–14.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2020). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103-439.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2023). Turnover and retention: The latest theoretical and empirical developments. *Academy of Management Annals*, 17(2), 300-322.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson.
- Innes Ardian Novitasari dan Robby Sandhi Dessyarti. (2022) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Edunomika – Vol. 06, No. 01* (2022).
- Karasek, R. (2022). Job demand-control model revisited: Implications for workplace stress and employee turnover. *Work & Stress*, 36(2), 155–175.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2022). Work-life balance and employee well-being: A study of hospitality industry employees. *International Journal of Hospitality Management*, 99, 103078.
- Kim, S., & Kao, K. (2022). The impact of organizational culture and compensation on turnover intention: A comparative study. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 567–589.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019). *Stress, appraisal, and coping: A contemporary perspective*. Springer.
- Liu, X., Zhang, Y., Wang, J., & Li, H. (2023). Work-life balance and job satisfaction among healthcare workers: A meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 135, 104–122.

- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (2021). Role balance theory: A framework for understanding work-life integration. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(3), 512–528.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- MD Fadli, Uus. (2021). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958>
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2021). Daily work–family conflict and job satisfaction: Examining the moderating effects of recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 700–714.
- Putu Sofia Andi Dewi dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>
- Rizky Septianini. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 212–224. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3260>
- Saleem, M., Haider, S., & Javed, M. (2023). Occupational stress and its impact on turnover intention in healthcare sector: The mediating role of job satisfaction. *Healthcare Management Review*, 48(2), 225–240.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Spector, P. E. (2021). Job stress, work-family conflict, and turnover intention: A meta-analysis approach. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 789–805.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wang, P., Liu, J., & Chen, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction in the relationship between occupational stress and turnover intention: Evidence from healthcare professionals. *Journal of Occupational Health*, 65(1), 101–112.
- Warr, P., & Clapperton, G. (2021). *The psychology of work: Insights into work-life balance and stress management*. Routledge.
- Wayne, J. H., Lemmon, G., & Wilson, M. (2022). Work-family conflict and employee well-being: A longitudinal study of stress and retention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 150–168.
- Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, & Dika Vivi Widyanti. (2022). Work-life balance dan job stress terhadap turnover intention (studi kasus pada pekerja pabrik tekstil wanita di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>
- Yusril Fauzi, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Zhao, H., Liu, W., & Chen, L. (2021). Examining the impact of work-life balance on turnover intention: A longitudinal study. *Human Resource Development Quarterly*, 32(2), 145–16