

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA CV. MEGA LESTARI DI MANADO***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB STRESS, AND MOTIVATION ON TURNOVER
INTENTION AT CV. MEGA LESTARI IN MANADO*

Oleh:

**Andreas S. Lala¹
Irvan Trang²
Rudie Y. Lumantow³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹andreaslala.al@gmail.com²trang_irvan@yahoo.com³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-Life Balance, stres kerja, dan motivasi terhadap Turnover Intention pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai F hitung yang menunjukkan signifikansi ($< 0,05$). Secara parsial, variabel Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan nilai t hitung sebesar 2,932 dan signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Variabel stres kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,008 dan signifikansi $< 0,001$. Selanjutnya, variabel motivasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap Turnover Intention, dengan nilai t hitung sebesar 6,403 dan signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, Work-Life Balance, stres kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

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

Abstract: This study aims to identify and analyze the influence of Work-Life Balance, job stress, and motivation on employees' Turnover Intention. The research method used is quantitative with an associative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to a number of respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 30. The results show that simultaneously, the three independent variables significantly affect Turnover Intention, with the F-test indicating a significance level of less than 0.05. Partially, the Work-Life Balance variable has a significant influence on Turnover Intention, with a t-value of 2.932 and a significance level of 0.006 (< 0.05). The job stress variable also shows a significant influence, with a t-value of 4.008 and a significance level of < 0.001 . Furthermore, motivation has the strongest influence on Turnover Intention, with a t-value of 6.403 and a significance level of < 0.001 . Therefore, Work-Life Balance, job stress, and motivation have a positive and significant effect on Turnover Intention.

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

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses strategis dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola individu secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Qomariah (2020:2), Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Dengan manajemen yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan tenaga kerja.

CV. Mega Lestari, sebagai perusahaan yang beroperasi dalam sektor distribusi barang, bergerak dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan dinamis. Dalam upaya untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan

yang berkelanjutan, perusahaan ini dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat sangat penting untuk memastikan kelancaran aktivitas bisnis dan memicu biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan ulang.

CV. Mega Lestari mengalami penurunan jumlah karyawan secara bertahap selama empat bulan terakhir. Data perusahaan menunjukkan adanya perubahan jumlah karyawan di CV. Mega Lestari selama periode empat bulan, dari Januari hingga April 2025. Pada bulan Januari, jumlah karyawan awal adalah 45 orang. Selama bulan tersebut, terdapat 3 karyawan yang keluar dan hanya 1 orang yang masuk, sehingga jumlah karyawan akhir menjadi 43 orang. Pada bulan Februari, kondisi serupa berlanjut dengan jumlah karyawan yang kembali mengalami penurunan. Sebanyak 4 orang keluar tanpa adanya penambahan karyawan baru, sehingga jumlah karyawan akhir berkurang menjadi 39 orang. Tren penurunan berlanjut pada bulan Maret, di mana tercatat 5 orang keluar dan hanya 1 orang masuk, menyebabkan jumlah karyawan akhir turun lagi menjadi 35 orang. Berbeda dengan bulan-bulan sebelumnya, pada bulan April tidak terjadi pergerakan karyawan. Tidak ada karyawan yang keluar maupun masuk, sehingga jumlah karyawan tetap sebanyak 35 orang.

Perubahan jumlah karyawan yang terus menurun selama tiga bulan berturut-turut mencerminkan adanya dinamika yang signifikan dalam retensi tenaga kerja di perusahaan. Fenomena ini mencerminkan adanya masalah dalam retensi tenaga kerja, yang diduga dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* yang buruk, tingginya tingkat Stres Kerja, serta rendahnya Motivasi karyawan. Dalam industri distribusi yang menuntut efisiensi dan stabilitas, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap operasional dan produktivitas perusahaan. Adapun *Turnover Intention* sendiri merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan, baik karena ketidakpuasan maupun karena adanya peluang kerja yang lebih menarik. Tingginya tingkat *Turnover Intention* di perusahaan distribusi dapat berdampak pada terganggunya operasional, menurunnya kualitas layanan, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan. Hal ini juga bisa menurunkan moral kerja dan menciptakan ketidakstabilan dalam tim.

Salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* adalah *Work-Life Balance*, yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks perusahaan distribusi yang menuntut waktu dan tenaga besar, ketidakseimbangan dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Stres Kerja, yaitu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan fisik karyawan. Dalam industri distribusi, stres kerja kerap muncul akibat tekanan terhadap tenggat waktu, tuntutan target penjualan, kesulitan koordinasi dengan pihak eksternal, serta risiko perjalanan. Stres yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas, serta memperkuat keinginan untuk keluar dari perusahaan. Motivasi juga memiliki peran krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja. Motivasi merupakan pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan pribadi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menurunkan efisiensi kerja dan menghambat pencapaian target perusahaan. Berdasarkan hal-hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan, khususnya di industri distribusi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV. Mega Lestari.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV. Mega Lestari.
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV. Mega Lestari.
4. Untuk mengetahui *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di CV. Mega Lestari

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Wardhani (2024) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai usaha individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang mereka jalani. *Work-Life Balance* dapat menghasilkan budaya kerja yang produktif dengan meminimalkan peluang konflik antara pekerjaan dan aspek lainnya dalam kehidupan seseorang. *Work-Life Balance* juga menerangkan praktik di tempat kerja yang bertujuan dan berupaya untuk menopang kebutuhan karyawan dalam memperoleh keseimbangan dalam tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Rondonuwu et al. (2018), terdapat beberapa Indikator yang mampu mempengaruhi *Work-Life Balance*: Waktu, Keterlibatan, Pemenuhan.

Stres Kerja

Sartika (2023) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, ditandai dengan perasaan tegang, kurang nyaman, cemas, gugup, dan takut. Hal ini diakibatkan adanya ketidakselarasan antara beban kerja maupun lingkungan kerja dengan kemampuan maupun karakter pekerja, yang menyebabkan mereka kesulitan menghadapi kewajiban pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan tidak nyaman yang muncul saat bekerja, yang disebabkan oleh ketegangan dan dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik seseorang. Menurut Septianini (2024), Stres Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: 1. Tuntutan pekerjaan 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Ketidakjelasan struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi

Motivasi

Motivasi merupakan perubahan didalam individu tenaga kerja yang terlihat melalui munculnya dorongan positif dan reaksi yang mendukung pencapaian target yang diharapkan. (2024). Menurut Busro (2018) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi: yaitu 1. Kebutuhan untuk berprestasi, 2. Kebutuhan untuk berafiliasi, 3. Kebutuhan untuk kekuasaan.

Turnover Intention

Turnover Intention merujuk pada penilaian seseorang mengenai keinginannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, meskipun keinginan tersebut belum terwujud dalam tindakan.” (Gunawan & Andani, 2020) Menurut Gunawan & Andani (2020), beberapa indikator yang diaplikasikan untuk mengukur *Turnover Intention* ialah: Tingkat kemalasan pegawai, Tingkat ketidakhadiran pegawai, Peningkatan penyimpangan peraturan perusahaan, Peningkatan protes terhadap kebijakan atasan Perilaku atau sikap yang berubah dari biasanya

Penelitian Terdahulu

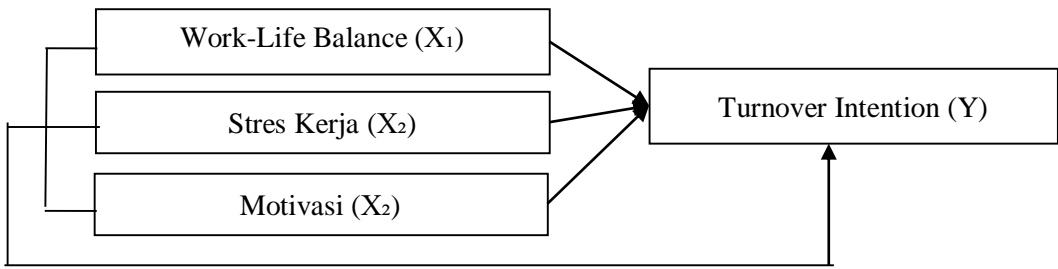
Penelitian Septianini (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap turnover karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Gen Z yang berdomisili di Kabupaten Bekasi dengan sampel sebanyak 60 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert dengan metode purposive sampling. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Berdasarkan uji F, work life balance dan stres kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi.

Penelitian dari Mapasa, Nelwan, & Uhing (2022) bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap turnover intention pengemudi Grab di masa pandemik Covid 19 Kota Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi berjumlah 80 orang yang masih aktif beroperasi pada bulan maret-juli 2021 di kota Manado, dari populasi yang ada di lakukan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dan sampel yang di dapatkan berjumlah 40 orang. Hasil uji hipotesis ditemukan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap turnover Intention driver Grab pada masa pandemik covid 19 di Kota Manado.

Penelitian dari Rori, Adolfina, & Pandowo (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, ketidakamanan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT Trimix Perkasa Bitung. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan ketidakamanan kerja secara positif berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Trimix Perkasa Bitung dan hanya komitmen organisasi yang berpengaruh negatif.

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Lestari.
- H2: Diduga bahwa Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Mega Lestari.
- H3: Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Lestari.
- H4: Diduga bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Work- Life Balance, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Lestari.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penulisan penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, yang memiliki tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih variabel.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan CV. Mega Lestari yang berjumlah 35 Responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan sampel jenuh, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian, sehingga tidak perlu ada proses pemilihan atau pengambilan sebagian saja. Sehingga sampel yang digunakan adalah semua karyawan CV. Mega Lestari, yang berjumlah 35 Responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan jenis sumber data primer data yang diperoleh secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV. Mega Lestari. Dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumen yang berkaitan dengan penelitan. Dalam penelitian ini, Data sekunder didapat melalui data yang sudah ada sebelumnya di CV. Mega Lestari

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada karyawan di CV. Mega Lestari. Kuesioner disusun dengan mengacu pada indikator dari variabel *Work-Life Balance*, *Stres Kerja*, *Motivasi*, dan *Turnover Intention*. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi Oprasional | Indikator |
|-------------------------------|--|---|
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | <i>Turnover Intention</i> merujuk pada penilaian seseorang mengenai keinginannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, meskipun keinginan tersebut belum terwujud dalam tindakan.” (Gunawan & Andani, 2020) | 1. Tingkat kemalasan Pegawai 2. Tingkat absensi Pegawai 3. Peningkatan Penyimpangan peraturan perusahaan 4. Peningkatan protes terhadap kebijakan atasan 5. Perilaku atau sikap yang berubah dari biasanya Gunawan & Andani (2020) |
| <i>Work-Life Balance</i> (X1) | <i>Work-Life Balance</i> sebagai usaha individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang mereka jalani (Wardhani, 2024) | 1. Waktu 2. Keterlibatan 3. Pemenuhan. Rondonuwu et al. (2018) |

| | | |
|------------------|--|--|
| Stres Kerja (X2) | Stres Kerja adalah kondisi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, ditandai dengan perasaan kurang nyaman, cemas, tegang, takut, atau gugup (Sartika, 2023) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Ketidakjelasan struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Septianini (2024) |
| Motivasi (X3) | Motivasi merupakan perubahan didalam individu tenaga kerja yang terlihat melalui munculnya dorongan positif dan reaksi yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan untuk berprestasi, 2. Kebutuhan untuk berafiliasi, 3. Kebutuhan untuk kekuasaan. Busro (2018) |

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur, seperti pertanyaan dalam kuesioner, dapat dipercaya atau tidak. Menurut Janna & Herianto (2021), kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya benar-benar mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Dengan kata lain, pertanyaan tersebut harus relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur sampai mana alat ukur dapat menghasilkan hasil yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali. Menurut Janna & Herianto (2021), alat ukur dianggap realibel apabila hasil yang diperoleh tetap sama atau konsisten meskipun digunakan berkali-kali. Ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah data yang kita miliki mengikuti pola distribusi yang normal. Data dikatakan normal jika pola distribusinya mirip dengan kurva distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menjamin agar variabel-variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi yang terlalu kuat. Jika ada korelasi yang sangat signifikan, hal ini disebut multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berfungsi untuk memeriksa apakah ada perbedaan varian antara residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik statistik yang dimanfaatkan dalam mengukur sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Teknik ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa akurat prediksi yang dihasilkan. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

X₁ = *Work-Life Balance*

X₂ = Stres kerja

X₃ = Motivasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Error (kesalahan pengukuran)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan dalam mengukur seberapa baik garis regresi cocok dengan data yang ada. Semakin besar nilai R², semakin bagus model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, dan nilai di atas 0,5 dianggap bagus karena menunjukkan bahwa variabel independen dapat

menjelaskan lebih dari 50% variasi dalam variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F dan Uji T

Uji F dimanfaatkan untuk mengobservasi apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria: H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak berpengaruh) dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh).

Uji t berguna untuk meninjau apakah masing-masing variabel independent, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria: H_0 diterima jika $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (tidak berpengaruh) dan H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Sig | R Hitung | Keterangan |
|----------|-------|----------|------------|
| X1.1 | <,001 | 0.791 | Valid |
| X1.2 | <,001 | 0.509 | Valid |
| X1.3 | <,001 | 0.615 | Valid |
| X1.4 | <,001 | 0.640 | Valid |
| X1.5 | <,001 | 0.561 | Valid |
| X1.6 | <,001 | 0.582 | Valid |
| X2.1 | <,001 | 0.858 | Valid |
| X2.2 | <,001 | 0.751 | Valid |
| X2.3 | <,001 | 0.814 | Valid |
| X2.4 | <,001 | 0.849 | Valid |
| X2.5 | <,001 | 0.863 | Valid |
| X2.6 | <,001 | 0.799 | Valid |
| X2.7 | <,001 | 0.887 | Valid |
| X2.8 | <,001 | 0.745 | Valid |
| X2.9 | <,001 | 0.882 | Valid |
| X2.10 | <,001 | 0.651 | Valid |
| X3.1 | <,001 | 0.893 | Valid |
| X3.2 | <,001 | 0.803 | Valid |
| X3.3 | <,001 | 0.794 | Valid |
| X3.4 | <,001 | 0.831 | Valid |
| X3.5 | <,001 | 0.780 | Valid |
| X3.6 | <,001 | 0.910 | Valid |
| Y1.1 | <,001 | 0.765 | Valid |
| Y1.2 | <,001 | 0.663 | Valid |
| Y1.3 | <,001 | 0.662 | Valid |
| Y1.4 | <,001 | 0.517 | Valid |
| Y1.5 | <,001 | 0.613 | Valid |
| Y1.6 | <,001 | 0.600 | Valid |
| Y1.7 | <,001 | 0.627 | Valid |
| Y1.8 | <,001 | 0.629 | Valid |
| Y1.9 | <,001 | 0.566 | Valid |
| Y1.10 | <,001 | 0.642 | Valid |

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 2, uji validitas menunjukan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai baik pada *Work-Life Balance* memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.2 dengan nilai sebesar 0.509. Stres Kerja memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X2.10 dengan 0.651. Motivasi memberikan hasil korelasi terendah

pada indikator X3.5 dengan 0.780, sedangkan *Turnover Intention* terendah pada Y.4 dengan nilai sebesar 0.517. Dan tampak bahwa r hitung masing-masing butir pertanyaan menunjukan angka yang melebihi r tabel yaitu 0.361, hal tersebut berarti masing-masing butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

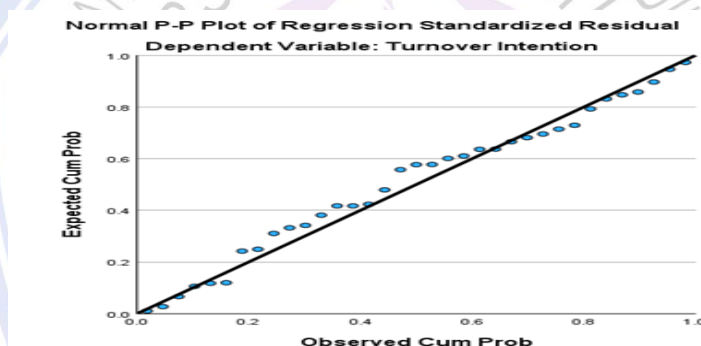
| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|------------|
| <i>Work-Life Balance</i> (X1) | 0.663 | Reliabel |
| Stres Kerja (X2) | 0.940 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0.913 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0.829 | Reliabel |

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni *Work-Life Balance* mendapat nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.663, Stres Kerja mendapat nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.940, Motivasi mendapat nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.913 dan *Turnover* mendapat nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0.829. Dengan demikian nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh > 0.6 , jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

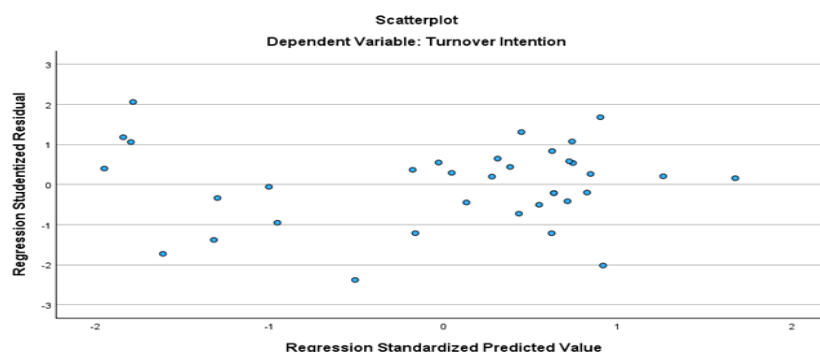


Gambar 2. P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Gambar 2. diatas menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil dari gambar Gambar 3, *grafik scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan dan ketidak akuratan pada data.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|--------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| <i>Work-Life Balance</i> | .987 | 1.013 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Stres Kerja | .470 | 2.127 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Motivasi | .467 | 2.142 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Motivasi tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* > 0.10 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.769 | 3.459 | | 2.246 | .032 |
| <i>Work-Life Balance</i> | .397 | .136 | .187 | 2.932 | .006 |
| Stres Kerja | .224 | .056 | .369 | 4.008 | <.001 |
| Motivasi | .654 | .102 | .592 | 6.403 | <.001 |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 5, coefficients analisis regresi linear berganda, dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 7.769 dan untuk *Work-Life Balance* (nilai β) sebesar 0.397, Stres Kerja (nilai β) sebesar 0.224, dan Motivasi (nilai β) sebesar 0.654. Dari hasil ini diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.769 + 0,397 X_1 + 0.224 X_2 + 0,654 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 7,769 menunjukkan bahwa jika nilai *Work-Life Balance* (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) adalah 0, maka *Turnover Intention* karyawan tetap berada pada nilai 7,769 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Ini menggambarkan adanya tingkat dasar keinginan untuk keluar dari pekerjaan (turnover) meskipun ketiga faktor tersebut tidak berpengaruh.
2. Koefisien regresi (β_1) variabel *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,397 dengan nilai positif. Artinya, jika *Work-Life Balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* juga akan meningkat sebesar 0,397 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
3. Koefisien regresi (β_2) variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,224 dengan nilai positif. Artinya, jika tingkat Stres Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,224 satuan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
4. Koefisien regresi (β_3) variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,654, menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,654 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi justru berkorelasi positif terhadap meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun motivasi tinggi biasanya diasosiasikan dengan loyalitas, pada konteks ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi mungkin merasa tidak mendapatkan ruang aktualisasi yang sepadan, sehingga lebih cenderung mencari peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Hasil Uji Nilai Koefisien R dan R²**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .936 ^a | .876 | .864 | 2.00002 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, *Work-Life Balance*, Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,936 artinya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,876. Hal ini berarti pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 87,6% yang paling dominan dan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis**Uji-F (Simultan)****Tabel 7. Hasil Uji F**

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 877.598 | 3 | 292.533 | 73.132 | <,001 ^b |
| | Residual | 124.002 | 31 | 4.000 | | |
| | Total | 1001.600 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: (Y)

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai f hitung sebesar 73,132 dengan nilai f tabel 2,87. Dengan demikian, dikarenakan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $73,132 > 2,87$ dan jika dilihat berdasarkan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Mega Lestari di Manado. Sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan Tabel 5:

1. Variabel *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,932 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Artinya, *Work-Life Balance* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan *Turnover Intention*. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t hitung sebesar 4,008 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, Stres Kerja yang baik dapat meningkatkan *Turnover Intention*, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Variabel Motivasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t hitung sebesar 6,403 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini berarti Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *Turnover Intention*, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukan bahwa *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada CV. Mega Lestari di Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan juga semakin meningkat. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang umumnya menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yaitu semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Salah satunya

adalah penelitian oleh Septianini (2024), yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan ekspektasi karyawan di CV. Mega Lestari. Bisa jadi, karyawan yang merasa memiliki *Work-Life Balance* justru merasa cukup percaya diri untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan aspirasi pribadi atau profesionalnya, sehingga meningkatkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, meskipun *Work-Life Balance* biasanya dianggap sebagai faktor retensi, dalam konteks tertentu hal ini justru dapat mendorong keinginan berpindah kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukan bahwa Stres Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk memiliki *Turnover Intention*. Dengan kata lain, Stres Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di CV. Mega Lestari. Hasil ini sejalan dengan Septianini (2024) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel Stres kerja dan *Turnover Intention*. Sartika (2023) Stres kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, ditandai dengan perasaan tegang, kurang nyaman, cemas, gugup, dan takut. Hal ini diakibatkan adanya ketidakselarasan antara beban kerja maupun lingkungan kerja dengan kemampuan maupun karakter pekerja, yang menyebabkan mereka kesulitan menghadapi kewajiban pekerjaan. Stres kerja adalah keadaan tidak nyaman yang muncul saat bekerja, yang disebabkan oleh ketegangan dan dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik seseorang.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukan bahwa variabel Motivasi (X3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi justru berkontribusi terhadap peningkatan *Turnover Intention*. Artinya, dalam konteks perusahaan ini, karyawan yang memiliki motivasi tinggi justru lebih sadar akan potensi mereka dan lebih terbuka terhadap peluang kerja di tempat lain, sehingga meningkatkan niat untuk keluar. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanita & Prasetya (2022), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki ekspektasi karier yang lebih besar dan tidak segan untuk mencari peluang kerja baru yang dianggap lebih sesuai dengan aspirasi mereka. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi tidak selalu identik dengan loyalitas, tetapi bisa menjadi indikator bahwa karyawan ingin berkembang lebih jauh dan tidak ingin stagnan di satu tempat kerja saja.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F), Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X1), Stres kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan kata lain, secara simultan variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Mega Lestari di Manado. Hasil ini memperkuat temuan sebelumnya dalam uji parsial, bahwa masing-masing variabel independen memiliki kontribusi terhadap peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika ketiga variabel diuji bersama-sama, pengaruhnya tetap signifikan, yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor keseimbangan hidup-kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama dapat menjelaskan perubahan dalam tingkat *Turnover Intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Mega Lestari di Manado.
2. Variabel *Work-Life Balance* terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Mega Lestari di Manado.
3. Variabel Stres Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Mega Lestari di Manado.

4. Variabel Motivasi terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Mega Lestari di Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran adalah sebagai berikut:

1. CV. Mega Lestari di Manado disarankan untuk mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu. Perusahaan dapat menyusun kebijakan strategis yang tidak hanya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, tetapi juga mengelola tingkat stres secara efektif serta memberikan dorongan motivasi yang berkelanjutan. Pengelolaan ketiga faktor ini secara simultan diharapkan dapat menurunkan tingkat niat untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) dan meningkatkan retensi karyawan.
2. CV. Mega Lestari perlu mengevaluasi secara lebih mendalam bagaimana program *Work-Life Balance* dijalankan dan disarankan untuk menciptakan kebijakan yang tidak hanya memberikan fleksibilitas, tetapi juga memastikan bahwa keseimbangan tersebut benar-benar dirasakan secara positif oleh karyawan. Peningkatan kualitas waktu istirahat, cuti yang memadai, serta perhatian terhadap kebutuhan pribadi karyawan dapat membantu menurunkan tingkat *Turnover Intention*.
3. CV. Mega Lestari disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan minim tekanan dan disarankan untuk dapat lebih mendukung, dapat menyelenggarakan program stress management, memperjelas pembagian tugas, serta memberikan ruang dialog terbuka antara atasan dan bawahan agar beban kerja dapat lebih terdistribusi secara adil. Peningkatan komunikasi internal yang sehat juga dapat mengurangi ketegangan yang muncul di tempat kerja.
4. CV. Mega Lestari perlu memperhatikan bagaimana membangun motivasi kerja yang berkelanjutan bagi seluruh karyawan dan disarankan untuk menciptakan sistem penghargaan dan pengakuan yang selaras dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan, seperti pemberian insentif, peluang promosi, serta pelatihan pengembangan diri yang relevan. Perusahaan juga perlu memperhatikan indikator dengan nilai rata-rata terendah, seperti kurangnya tantangan dalam pekerjaan atau terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Hal ini dapat diatasi dengan memperluas ruang bagi karyawan untuk berinovasi, memberikan tugas yang lebih menantang, dan membuka jalur karier yang jelas. Peningkatan motivasi kerja secara konsisten diharapkan dapat menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, atau budaya perusahaan. Penelitian juga dapat diperluas pada sektor industri yang berbeda, atau dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai alasan personal karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Permata Prima Canindo Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793-802. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/9593>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. <https://osf.io/preprints/osf/v9j52>
- Juanita, G.R., & Prasetya, A.B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, Vol. 1, No. 10. <https://fusion.rifainstitute.com/index.php/fusion/article/view/68>
- Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1023-1029. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38679>

Qomariah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Studi Empiris*. Jember: Pustaka Abadi

Rondonuwu, F.A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044>

Rori, W.F., Adolfini, A., & Pandowo, M.H.C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834>

Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Septianini, R. (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://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/3260/3166>

Wardhani, Y. K. (2024). *Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl), Komunikasi Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Gemilang Sapta Perdana Pemalang* (Skripsi, Universitas Pancasakti Tegal). <https://repository.upstegal.ac.id/9002/>

