

Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan di FIFGROUP Manado

**Khansya Syalom Damas
Wehelmina Rumawas
Lucky Franky Tamengkel**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Sam Ratulangi
E-mail : Khansyadamas04@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the influence of work-life balance and job stress on turnover intention of FIFGROUP Manado employees, both directly and indirectly through mediation, as well as to provide theoretical contributions to the HR management literature and practical for companies in reducing employee turnover intention. The research method uses a quantitative approach with a population of all FIFGROUP Manado employees totaling around 55 people, samples were taken using purposive sampling techniques, data collection through questionnaires and documentation, and data analysis with Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS software. The results of the study indicate that work-life balance does not have a significant direct effect on turnover intention, but has a significant positive effect on work stress, while work stress has a significant positive effect on turnover intention, with work stress fully mediating the effect of work-life balance on turnover intention.

Key word: Work Life Balance, Work Stress, Turnover Intention

ABSTRAK

Tujuan penulisan skripsi ini adalah menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan FIFGROUP Manado, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi, serta memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen SDM dan praktis bagi perusahaan dalam mengurangi niat keluar karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan FIFGROUP Manado berjumlah sekitar 55 orang, sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi, serta analisis data dengan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap turnover intention, tetapi berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, dengan stres kerja memediasi penuh pengaruh work-life balance terhadap turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan strategis. Perkembangan teknologi, transformasi digital, serta perubahan pola kerja mendorong perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting sebagai penggerak utama aktivitas organisasi, sehingga kualitas pengelolaannya menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi berbagai permasalahan ketenagakerjaan, seperti tingginya beban kerja, meningkatnya Stres Kerja, serta tingginya tingkat *Turnover* karyawan. *Turnover Intention* atau niat karyawan untuk

meninggalkan pekerjaan menjadi isu penting karena berdampak langsung pada stabilitas organisasi, biaya rekrutmen, serta keberlangsungan kinerja perusahaan. Kondisi ini semakin nyata pada sektor pembiayaan (*multifinance*), yang dikenal memiliki tekanan kerja tinggi akibat tuntutan target, pelayanan pelanggan, serta tanggung jawab administratif yang kompleks.

Work-life balance dan stres kerja merupakan dua faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention*. *Work-Life Balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan kepuasan kerja, serta mengurangi komitmen terhadap organisasi. Di sisi lain, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas

individu dalam menghadapinya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention, meskipun hasilnya belum konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan dalam menurunkan niat berpindah kerja, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada karakteristik individu, jenis pekerjaan, dan budaya organisasi. Demikian pula, stres kerja secara umum terbukti meningkatkan turnover intention, namun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi pada setiap sektor industri.

Industri pembiayaan merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat tekanan kerja relatif tinggi dan potensi turnover yang cukup besar. Karyawan di sektor ini dihadapkan pada target kerja yang ketat, jam kerja yang panjang, serta tuntutan pelayanan

yang tinggi. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara work-life balance, stres kerja, dan turnover intention pada sektor pembiayaan, khususnya di wilayah Manado, masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan FIFGROUP Cabang Manado. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menekan tingkat turnover.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work-Life Balance (WLB)

merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Menurut Lebang dan

Ardiyanti (2021), keseimbangan ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja serta menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, Üngüren et al. (2024) menjelaskan bahwa keseimbangan antara aktivitas kerja dan non-kerja dapat mengurangi stres serta meningkatkan komitmen organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* meliputi fleksibilitas waktu kerja, beban kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, serta dukungan keluarga (Waworuntu, 2022; Ginting, 2023). Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan meningkat.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan emosional, psikologis, dan fisik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu. Üngüren et al. (2024) menyatakan bahwa stres kerja timbul karena adanya beban kerja berlebih, jam kerja panjang, konflik

peran, serta kurangnya dukungan organisasi.

Penelitian Afifi et al. (2024) dan Lokawati (2024) menunjukkan bahwa x' berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan serta menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, stres kerja tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada loyalitas karyawan dan keberlangsungan organisasi.

Faktor-faktor penyebab stres kerja meliputi beban kerja berlebih, peran yang tidak jelas, konflik peran, kurangnya dukungan sosial, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung (Afifi et al., 2024). Pengelolaan stres kerja yang baik memberikan manfaat seperti peningkatan kesejahteraan mental, menurunnya tingkat absensi, serta meningkatnya kepuasan kerja (Kahfi et al., 2022).

Indikator stres kerja mencakup beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan ketidakjelasan peran (Iriansyah et al., 2024).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain. Niat ini biasanya muncul akibat ketidakpuasan kerja, tekanan kerja yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

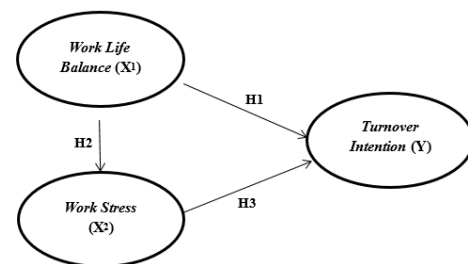
Turnover intention menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, terganggunya operasional, serta menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat tersebut agar dapat mengambil langkah yang tepat untuk mempertahankan karyawan.

Indikator turnover intention dapat dilihat dari adanya pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, serta rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu tertentu.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian

ini adalah sebagai berikut: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap turnover intention pada Karyawan di FIFGROUP Manado (X1), *Work-life balance* berpengaruh terhadap Stres kerja pada Karyawan di FIFGROUP Manado (X2), Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada Karyawan di FIFGROUP Manado (X3).



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel, yaitu work-life balance, stres kerja, dan turnover intention. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik.

Penelitian dilakukan pada karyawan FIFGROUP Cabang Manado dengan

populasi sebanyak 50 karyawan outsourcing. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber pendukung lainnya. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari work-life balance sebagai variabel independen (X_1), stres kerja sebagai variabel intervening (X_2), dan turnover intention sebagai variabel dependen (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan konsep penelitian.

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Convergent validity merupakan bagian dari model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif, yang dievaluasi berdasarkan hubungan antara skor item atau skor komponen yang dihasilkan oleh software SmartPLS.

Dalam penelitian ini, validitas konvergen diuji dengan dua pendekatan, yaitu menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Dalam penelitian ini, uji validitas konvergen dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. hasil pengujian loading

factor pada variabel work life balance, work stress, dan turnover intention memiliki nilai loading factor > 0,6 sehingga dinyatakan valid. Hal ini dinyatakan bahwa indikator berhasil mengukur berhasil mengukur korelasi antara indikator dan variabel sehingga mendukung validitas konstruk model pengukuran.

Pada gambar berikut merupakan hasil dari *outer loading*.

Tabel 1. Hasil Pengujian Uji Validitas menggunakan *Outer Model*

Indikator	Work Life Balance (X1)	Work Stress (X2)	Turnover Intention (Y)	Keterangan
X1.1	0.792			Valid
X1.11	0.848			Valid
X1.12	0.877			Valid
X1.13	0.779			Valid
X1.14	0.867			Valid
X1.15	0.857			Valid
X1.2	0.835			Valid
X1.3	0.859			Valid
X1.4	0.856			Valid
X1.5	0.803			Valid
X1.6	0.842			Valid
X1.7	0.884			Valid
X1.8	0.894			Valid
X1.9	0.869			Valid
X2.1	0.783			Valid
X2.1		0.894		Valid
X2.2		0.858		Valid
X2.3		0.822		Valid
X2.4		0.868		Valid
X2.5		0.882		Valid
X2.6		0.818		Valid
X2.7		0.904		Valid
X2.8		0.822		Valid
X2.9		0.850		Valid
Y1			0.873	Valid
Y2			0.861	Valid
Y3			0.833	Valid
Y4			0.872	Valid
Y5			0.835	Valid
Y6			0.874	Valid
Y7			0.868	Valid
Y8			0.873	Valid
Y9			0.842	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Average Variance Extracted (AVE)

Analisis Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu syarat validitas konvergen dengan ambang batas validitas umumnya >0.50.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.712	Valid
Work Stress (X2)	0.736	Valid
Turnover Intention (Y)	0.738	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji Average Variance Extracted (AVE) *Work Life Balance* sebesar 0,712, *Stress Kerja* 0,736 dan *Turnover Intention* sebesar 0,738. Ketiga variabel ini memiliki nilai > 0,5, artinya ketiga variabel ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep penting dalam memastikan setiap variabel laten yang diukur melalui penelitian ini memiliki keunikan tersendiri dan memiliki perbedaan dari variabel laten. Validitas diskriminan dengan pengukuran relative

dapat dilihat dari cross loading setiap variabel tersebut > 0,7. (Ghozali, 2011).

Berikut merupakan hasil Cross Loading Validitas Diskriminan.

Pernyataan (x1)	Work Life Balance (x1)	Work Stress (x2)	Turnover Intention (Y)	Keterangan
X1.1	0.792	0.755	0.736	Valid
X1.10	0.848	0.845	0.838	Valid
X1.11	0.877	0.866	0.848	Valid
X1.12	0.779	0.776	0.783	Valid
X1.13	0.867	0.872	0.876	Valid
X1.14	0.857	0.841	0.876	Valid
X1.15	0.835	0.832	0.808	Valid
X1.2	0.859	0.845	0.864	Valid
X1.3	0.856	0.874	0.857	Valid
X1.4	0.803	0.791	0.778	Valid
X1.5	0.842	0.838	0.856	Valid
X1.6	0.884	0.867	0.878	Valid
X1.7	0.894	0.891	0.871	Valid
X1.8	0.869	0.859	0.858	Valid
X1.9	0.783	0.801	0.805	Valid
X2.1	0.880	0.894	0.888	Valid
X2.2	0.867	0.858	0.863	Valid
X2.3	0.841	0.822	0.818	Valid
X2.4	0.832	0.868	0.866	Valid
X2.5	0.870	0.882	0.873	Valid
X2.6	0.837	0.818	0.803	Valid
X2.7	0.888	0.904	0.905	Valid
X2.8	0.824	0.822	0.821	Valid
X2.9	0.827	0.850	0.827	Valid
Y1	0.871	0.847	0.873	Valid
Y2	0.855	0.870	0.861	Valid
Y3	0.818	0.824	0.833	Valid
Y4	0.854	0.845	0.872	Valid
Y5	0.860	0.858	0.835	Valid
Y6	0.843	0.862	0.874	Valid
Y7	0.890	0.872	0.868	Valid
Y8	0.852	0.862	0.873	Valid
Y9	0.817	0.838	0.842	Valid

Tabel 3. Hasil Cross Loading
Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 7, nilai cross loading dari ketiga variabel yaitu work-life balance, work stress, dan turnover intention menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator dengan variabelnya sendiri lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain. Hasil pengujian Convergent

Validity dan Discriminant Validity secara konsisten menyatakan seluruh indikator valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kesesuaian yang baik dan mampu membedakan antar konstruk secara efektif, sehingga instrumen pengukuran dalam penelitian ini dinyatakan valid. Tahap berikutnya adalah pengujian data penelitian menggunakan kriteria Fornell-Larcker untuk mendapatkan discriminant validity yang baik dalam suatu model penelitian maka akar AVE (Average Variance Extracted) konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya. Hasil fornell larcker criterion penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut: Interpretasi: Setiap indikator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Misalnya, indikator X1.1 memiliki korelasi tertinggi dengan *Work Life Balance* (0.792) dibandingkan dengan *Stres Kerja* (0.755) atau *Turnover Intention* (0.736).

Uji Reabilitas

Menurut (Hair et al. 2014) Uji reliabilitas dalam PLS-SEM (termasuk SmartPLS) dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Reliabilitas diukur menggunakan nilai composite reliability (CR) dan Cronbach's alpha, dengan nilai $CR > 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang memadai. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel Cronbach's Alpha dikatakan reliabel jika nilai tersebut $> 0,7$.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance	0.971	0.974	Reliabel
Work Stress	0.955	0.962	Reliabel
Turnover Intention	0.956	0.962	Reliabel

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua konstruk reliabel, baik composite reliability maupun cronbach's alpha mempunyai nilai $> 0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel pada model penelitian ini mempunyai internal consistency reliability. Berdasarkan

beberapa tabel sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki convergent validity dan discriminant validity yang baik.

Uji R-Square (R^2)

R-Square menurut Hair et al. (201), menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 berkisar antara $0 - 1$, di mana semakin besar nilai R^2 berarti semakin besar pula kemampuan model menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Data Hasil Uji *Inner Model* Berdasarkan *R-Square*

Variabel	R-square
Turnover Intention	0.989
Work Stress	0.986

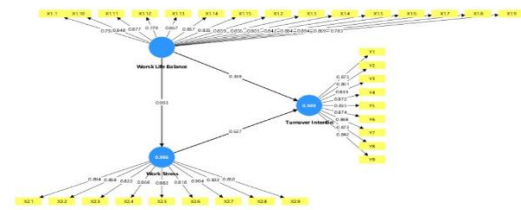
Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa nilai R-Square (R^2) untuk variabel Turnover Intention sebesar 0,989. Nilai ini menunjukkan bahwa 98,9% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, yaitu Work Life Balance

dan Work Stress. Sementara itu, 1,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, nilai R-Square (R^2) untuk variabel Work Stress sebesar 0,986. Hal ini berarti bahwa 98,6% variasi Work Stress dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Work Life Balance, sedangkan 1,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian. Merujuk pada kriteria interpretasi R-Square yang dikemukakan oleh Ghazali dan Latan (2020), nilai R^2 sebesar 0,75 tergolong kuat, 0,50 tergolong moderat, dan 0,25 tergolong lemah. Dengan demikian, nilai R-Square yang diperoleh pada kedua variabel dependen dalam penelitian ini termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model struktural (inner model) memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik.

Berikut hasil gambar koefisien jalur:



Gambar 1
Koefisien Jalur

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4,
2025

Uji F-Square (F^2)

F-Square Menurut Hair et al. (2014), mengukur besarnya pengaruh relatif dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara melihat perubahan nilai R^2 jika konstruk independen dihilangkan dari model. F-Square Menurut Hair et al. (2014), besarnya pengaruh relatif suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur dengan melihat perubahan nilai R^2 ketika konstruk independen dikeluarkan dari model. Nilai F-Square kurang dari 0,02 menunjukkan pengaruh yang sangat lemah atau tidak memberikan kontribusi. F-Square $0,15 < 0,35$ (sedang), konstruk eksogen berkontribusi besar terhadap varians konstruk endogen. F-Square $> 0,35$ (kuat), konstruk eksogen berkontribusi besar terhadap varians konstruk endogen.

Tabel 6. Hasil Uji Inner Model Berdasarkan F-Square

Variabel	f-square
Work Life Balance > Work Stress	70.096
Work Stress > Turnover Intention	0.501
Work Life Balance > Turnover Intention	0.159

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 12, hubungan antara Work Life Balance terhadap Work Stress memperoleh nilai F^2 sebesar 70,096. Nilai ini berada jauh di atas batas 0,35, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi Work Stress. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada Work Life Balance memberikan dampak yang dominan terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Uji Q-Square (Q^2)

Uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk melihat kemampuan prediksi model terhadap variabel dependen. Jika nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki kemampuan prediksi yang baik, sebaliknya jika $Q^2 \leq 0$ maka model tidak memiliki kemampuan prediksi (Sugiyono, 2022). Uji Q-Square digunakan untuk menguji predictive relevance (relevansi prediktif) model secara keseluruhan. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R12) (1 - R22) \dots (1 - Rp2) \\ &= 1 - (1 - 0.986) (1 - 0.989) \\ &= 0.014 \times 0.011 \\ &= 0.000154 \\ &= 1 - 0.000154 \\ &= 0.999 = 0,999 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,999, hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman, dari data penelitian yang dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,1 dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model secara keseluruhan. Uji ini memastikan bahwa model tidak hanya cocok dengan data sampel tetapi juga dapat memprediksi data baru dengan baik. dilakukan untuk mengukur kecocokan model dengan membandingkan matriks korelasi yang diamati dan yang diprediksi.

Uji SRMR

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Menurut Henseler et al.

(2014), SRMR digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model struktural secara keseluruhan (overall model fit) antara matriks kovarians yang diobservasi dengan yang diprediksi. SRMR digunakan untuk menilai rata-rata selisih antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diperkirakan oleh model. Nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (fit) yang baik, sedangkan nilai antara 0,08 hingga 0,10 masih dapat diterima menurut Yamin (2021).

Tabel 7. Data Hasil Uji SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,089 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dapat diterima.

Uji Path Coefficient

Path Coefficient (Koefisien Jalur), Uji path coefficient mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk laten dalam inner model. Uji ini menilai signifikansi koefisien jalur (path

coefficients) menggunakan bootstrap untuk menghitung standar error. Hipotesis nol: koefisien = 0. Jika t-statistik >1,96 ($\alpha=0,05$), jalur signifikan.

Tabel 8. Data Hasil Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance > Turnover Intention	0.359	0.359	0.196	1.831	0.067
Work Stress > Turnover Intention	0.637	0.637	0.196	3.254	0.001
Work Life Balance > Work Stress	0.993	0.993	0.003	343.007	0.000

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,993, T-statistik 343,007 (> 1,96), dan P-value 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki peran yang sangat kuat dalam memengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Selain itu, Stres Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,637, T-statistik 3,254 (> 1,96), dan P-value 0,001 (< 0,05), sehingga hipotesis H₂ diterima. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka semakin tinggi

pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja menjadi variabel yang berperan penting dalam memengaruhi *Turnover Intention* serta memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.

Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dihitung melalui bootstrapping SmartPLS 4.1.1.5. Untuk menguji pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari p-values < 0.05 atau t-statistics >1.96. Berikut hasil data hipotesis path coefficient:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*
Ho : Menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*
Ha : Menyatakan bahwa *Work Life*

Balance berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien parameter sebesar 0,359, nilai T-statistik sebesar 1,831 yang lebih kecil dari T-tabel 1,96, serta nilai P-value sebesar 0,067 yang lebih besar dari 0,05..

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

Ho : Menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja

Ha : Menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien parameter sebesar 0,993, nilai T-

statistik sebesar 343,007 yang jauh lebih besar dibandingkan T-tabel sebesar 1,96, serta nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Ho : Menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Ha : Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien parameter sebesar 0,637. Nilai T-statistik sebesar 3,254 yang lebih tinggi dibandingkan T-tabel sebesar 1,96, serta nilai P-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan FIFGROUP Cabang Manado dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), seluruh indikator pada variabel work-life balance, stres kerja, dan turnover intention telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai outer loading yang memenuhi standar, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, serta nilai composite reliability dan *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien sebesar 0,359, T-statistik 1,831 ($< 1,96$), dan P-value 0,067 ($> 0,05$), sehingga hipotesis H₁ ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu secara

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

langsung memengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor pembiayaan yang memiliki tekanan target dan beban kerja tinggi, sehingga faktor lain seperti stres kerja lebih dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan.

Selanjutnya, work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,993, T-statistik 343,007 ($> 1,96$), dan P-value 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja memiliki keterkaitan yang sangat kuat dengan tingkat stres kerja karyawan. Dalam konteks ini, meskipun *Work-Life Balance* diharapkan dapat menurunkan stres, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang mengindikasikan bahwa dinamika pekerjaan dan tuntutan kerja tetap berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan.

Selain itu, stres kerja terbukti memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien sebesar 0,637, T-statistik 3,254 ($> 1,96$), dan P-value 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan kerja yang tinggi, beban tugas, serta tuntutan target yang ketat menjadi faktor utama yang mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi turnover intention pada karyawan FIFGROUP Cabang Manado. *Work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, namun memiliki keterkaitan yang kuat dengan stres kerja, sehingga menunjukkan peran tidak langsung dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

KESIMPULAN

1. *Work-Life Balance* tidak berpengaruh langsung terhadap Turnover Intention pada karyawan FIFGROUP Manado. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum secara langsung menjadi faktor penentu munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki keseimbangan waktu dan peran yang relatif baik, hal tersebut tidak serta-merta menghilangkan keinginan untuk keluar apabila masih terdapat tekanan kerja yang tinggi di lingkungan kerja FIFGROUP Manado.

2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan FIFGROUP Manado. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan

karyawan, maka tingkat stres kerja cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Work Stress berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan berperan sebagai variabel mediasi penuh dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja menjadi faktor kunci yang menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, sehingga peningkatan Stres Kerja secara langsung mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan

3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* serta berperan sebagai variabel mediasi penuh dalam hubungan antara *Work-*

Life Balance dan Turnover Intention.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui Stres Kerja sebagai variabel penghubung utama. Dengan kata lain, Stres Kerja menjadi faktor kunci yang mengikat hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, M., et al. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45–56.
- Ginting, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance pada karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 120–130.
- Kahfi, A., et al. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 210–220.
- Lebang, A., & Ardiyanti, H. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Lihawa, S., et al. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap work-life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 10(2), 567–575.
- Lokawati, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(1), 33–44.
- Mokoagow, R., et al. (2022). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal EMBA*, 10(1), 100–110.
- Pantouw, R., et al. (2022). Analisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(4), 345–355.
- Pangemanan, L., Pio, R., & Tumbel, T. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 50–60.
- Puspita, D., et al. (2024). Peran work-life balance dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(1), 77–88.
- Runtukahu, H., et al. (2022). Pengaruh stres kerja dan organizational citizenship behavior terhadap turnover intention. *Jurnal EMBA*, 10(3), 678–687.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Üngüren, E., et al. (2024). Work-life balance, job stress, and turnover intention: A conceptual study. *International Journal of Management Studies*, 15(2), 89–102.
- Waworuntu, J. (2022). Analisis work-life balance pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 140–150.
- Wicaksana, A., et al. (2020). Dimensi work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 25–34.