

Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado

Delvio Geofanny Jordan Pantouw
Ventje Tatimu
Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email ; delviojordan26@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work stress and work life balance on employee turnover intention at PT Mahagatra Sinar Karya Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 55 respondents. The sampling technique in this study used the Purposive Sampling Technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this research is Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis, processed using the help of the SmartPLS3 program. From the statistical test results, it was found that work stress had an effect on turnover intention, job stress had an effect on work life balance, and work life balance had an effect on turnover intention. Thus, shows that Work Stress and Worklife Balance are the forces that drive the occurrence of Employee Turnover Intention. Taking into account the empirical evidence from the results of this study, the company should pay more attention to and further improve the WorkLife Balance and suppress the level of work stress to be lower.*

Keywords : *Work Stress, Work life Balance, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT.Mahagatra Sinar Karya Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, Stres Kerja berpengaruh terhadap *Worklife Balance*, dan *Worklife Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, menunjukkan bahwa Stres Kerja dan *Worklife Balance* merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya *Turnover Intention* Karyawan. Dengan memperhatikan bukti empiris dari hasil penelitian ini, maka perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan lebih meningkatkan *WorkLife Balance* serta menekan tingkat Stres Kerja kerja agar menjadi lebih rendah.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Worklife Balance, Turnover Intention.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, karena sampai dimanapun keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari kemampuan dan peranan sumber daya manusia yang baik. Sebuah Perusahaan atau organisasi membutuhkan pengelola karyawan untuk mencapai terjadinya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan atau organisasi sehingga, dapat saling menguntungkan dan menciptakan produktivitas yang sangat tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah

yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018).

Turnover Intention karyawan sudah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh beberapa perusahaan bahkan hampir semua sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami *turnover* yang tinggi, yang sangat berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan (Rumawas, 2021). Terdapat banyak faktor yang menyebabkan timbulnya intensi *turnover* mulai dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *worklife balance*,

hingga stres kerja. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat stress kerja dan worklife balance sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya turnover intention. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan perusahaan itu adalah dengan meminimalisasikan tingkat perputaran karyawan (employee's turnover) dengan memperhatikan segala faktor yang akan menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention)

Sering kali karyawan juga sering dihadapkan dengan berbagai problematika dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga sangat-sangat mungkin terjadinya stress kerja. Stress dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dialami oleh karyawan, karena dalam beberapa tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka kerjakan sepenuhnya. Jadi, munculnya stress kerja adalah saat dimana seorang karyawan sudah tidak mampu memenuhi apa yang seharusnya menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pikiran dari karyawan untuk berpindah (turnover intention).

Selain Stres Kerja, terdapat faktor lain juga yang menyebabkan timbulnya intensi turnover yaitu Worklife Balance. Menurut (Delecta, 2011) worklife balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan dari worklife balance yaitu worklife imbalance (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja., maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih mengangap akan pentingnya worklife balance.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mahagatra Sinar Karya Manado yang berdiri pada tahun 2013, berlokasi di jalan Bailang Raya, Bailang, Kota Manado. Awalnya perusahaan ini hanya menangani dalam pengolahan limbah plastik dari TPA Sumompo, namun selanjutnya pada tahun 2016 juga ditunjuk untuk menangani pengelolaan limbah plastik TPA Aer Tembaga. Dan selanjutnya pada tahun 2019 perusahaan melakukan ekspansi di bagian konstruksi dan penyewaan alat berat sampai pada tahun 2021 PT. Mahagatra Sinar Karya Manado terus berkembang dalam memproduksi alat pengolahan dan armada alat beratnya.

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	IN	OUT	PERSENTASE
2019	75 Orang	3	10	13,3%
2020	68 Orang	-	7	10,2%

Dari data diatas dapat dilihat intensi Turnover karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya terjadi paling tinggi ditahun 2019 dengan jumlah karyawan yaitu 75 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 10 orang sedangkan yang masuk 3 orang karyawan dengan persentase sebesar 13,3%, selanjutnya disusul tahun 2020 dengan jumlah karyawan yang ada 68 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 7 karyawan, untuk karyawan yang masuk pada tahun 2020 tidak ada, persentase yang didapat dari tahun 2020 yaitu 10,2%. Turnover karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016).

Kajian Pustaka Stress Kerja

Pekerjaan bagi karyawan dipandang sebagai tonggak kehidupan yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan, beban dan tanggungjawab yang perlu dilakukan untuk hidup. Desain dan organisasi kerja yang tidak memadai seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan merupakan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan akibat kerja atau stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Karyawan dalam interaksinya di tempat kerja dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, dipergumpulan, dan sebagainya.

Menurut Garg (dalam Vijayan, 2017) stress kerja adalah hasil ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan organisasi atau target yang diberikan organisasi. Menurut Rivai (2009:108) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan.

Indikator dari stress kerja (Robbins, 2013:598), yaitu; (1) Ambiguitas Peran; (2) Konflik Peran; (3) Peran Berlebih; (3) Tuntutan antar pribadi.

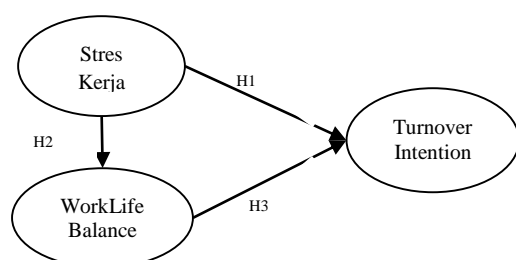
Worklife Balance

Work life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Frame dan Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan worklife balance adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan. Indikator-indikator untuk mengukur Work-Life Balance Menurut McDonald dan Bradley (2005) terdapat tiga aspek dalam work life balance, yaitu sebagai berikut: (1) Keseimbangan Waktu (Time Balance); (2) Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance); (3) Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance).

Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). Perputaran karyawan adalah penghentian sukarela keanggotaan dalam suatu organisasi oleh seorang individu yang menerima kompensasi moneter untuk partisipasi dalam organisasi itu (Rumawas, 2021). Menurut (Robbins & Judge, 2017) Turnover Intention adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Namun, keinginan ini juga dapat dipicu oleh, baik faktor non-organisasional maupun sejumlah faktor organisasional. Dalam hal ini Turnover Intention berarti adanya niat karyawan untuk berhenti secara sukarela dikarenakan adanya beberapa faktor.

Indikator Turnover Intention menurut Chen dan Francesco yang meliputi: (1) Pikiran untuk keluar adalah Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. (2) Keinginan untuk mencari lowongan adalah Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. (3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Hipotesis

- 1) Terdapat pengaruh Positif signifikan Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan di PT. Magatra Sinar Karya Manado
- 2) Terdapat pengaruh Negatif signifikan Stres Kerja terhadap Worklife Balance karyawan di PT Mahagatra Sinar Karya Manado.
- 3) Terdapat pengaruh Negatif signifikan Worklife Balance terhadap Turnover Intention karyawan di PT Mahagatra Sinar Karya Manado

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Mahagatra Sinar Karya Manado Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan. Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado yang berjumlah 55 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 5-1 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

	Stres kerja	Turnover intention	WorkLife Balance
SK1	0,844		
SK2	0,757		
SK3	0,718		
SK4	0,745		
SK5	0,751		
SK6	0,795		
SK7	0,800		
SK8	0,741		
TI1		0,860	
TI2		0,825	
TI3		0,835	
TI4		0,799	
TI5		0,857	
TI6		0,747	
WB1			0,836
WB2			0,778
WB3			0,755
WB4			0,920
WB5			0,729
WB6			0,836

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Construct Alpha	Ave.A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Stress Kerja	0,860	0,868	0,811	0,591
Turnover Intention	0,860	0,861	0,802	0,675
WorkLife Balance	0,860	0,862	0,833	0,638

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

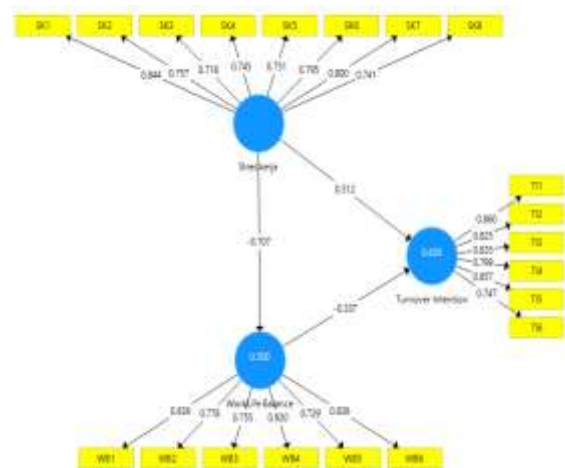
Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel

penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7.

Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Koefisien Jalur dan P-Value (Inner Model dan Outer Model)



Gambar 2 Model Struktural Penelitian

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa Besar nilai hubungan atau korelasi antar variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention sebesar 0,512 dan Variabel Stres Kerja terhadap Worklife Balance sebesar -0,707 serta Worklife Balance terhadap Turnover Intention sebesar -0,337. Dan dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa variable Stress Kerja, indikator yang paling dominan yaitu Ambiguitas peran dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0,844 yang dimana terdapat ketidakjelasan tugas dan sasaran pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, kemudian untuk Variabel Worklife Balance, indikator yang paling dominan adalah Keseimbangan Keterlibatan dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0,920 yang dimana karyawan masih dapat menyelesaikan banyak hal yang

bermanfaat untuk pekerjaan mereka dan juga keluarga mereka, serta pada variable Turnover Intention, indicator yang paling dominan yaitu Pikiran Untuk Keluar, nilai yang dihasilkan yaitu sebesar 0.860 yang dimana karyawan ingin keluar dari pekerjaan mereka.

Tabel 3. Results for Inner Weights

	Original Sample (B)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SD)	T-Statistic (Z)	P-Value
Stress → Turnover Intention	0.512	0.371	0.114	4.488	0.000
Stress → Worklife Balance	-0.707	-0.712	0.086	11.317	0.000
Worklife Balance → Turnover Intention	-0.337	-0.338	0.120	2.813	0.005

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.512 dengan T-Statistik 4.488 dan P-Value 0.000. Mengingat P-Value >0,05, mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi Stres kerja maka *Turnover Intention* juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Worklife Balance*, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,707 dengan T-Statistik 11.317 dan P-Value 0.000. karena P-Value <0.01 ($\alpha = 5\%$), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara Stres kerja terhadap *Worklife Balance*, artinya semakin tinggi Stres kerja maka *Worklife Balance* akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini diterima.

Pengaruh *Worklife Balancer* Terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.337 dengan T-Statistik 2.813 dan P-Value 0.005. karena P-Value <0.01 ($\alpha = 5\%$), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,512 dengan P Values sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi stress kerja maka mengakibatkan semakin tinggi Turnover Intention dan hasil yang didapatkan bahwa signifikan yang artinya terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamengkel dan

Rumawas (2020) yang hasilnya terdapat Pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention, yang artinya pengaruh kedua variable ini searah, semakin tinggi Stress Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula Turnover Intention.

Indikator Stres Kerja didapatkan yang paling dominan yaitu ketidakjelasan tugas dan sasaran pekerjaan yang dilakukan karyawan. Oleh karena itu, Ada beberapa faktor penyebab yang menjadi pemicu stress kerja yang terjadi didalam perusahaan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado adalah kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketidakjelasan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan, tidak adanya dukungan fasilitas dalam menjalankan tugas pekerjaan serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Jika terjadi tekanan kerja, maka dapat menimbulkan hambatan bagi karyawan dalam berfikir, karyawan dapat cepat emosi dan mengakibatkan gangguan pada kondisi fisik karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pikiran dari karyawan untuk berpindah (*turnover intenion*). Hasil ini juga berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan yaitu untuk Indikator Turnover Intention yang paling dominan yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Disinilah peran pemimpin perusahaan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado dalam membantu karyawan mengatasi masalah stress kerja yang dialami karyawan, salah satunya dengan mengadakan program konseling. Ditemukan pula adanya pengaruh negatif yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Worklife Balance. Terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0.707 dengan P Values sebesar 0.000 yang artinya, semakin tinggi Stres Kerja maka akan semakin rendah Worklife Balance karyawan, begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini tingginya tingkat stress kerja berpengaruh terhadap worklife balance karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahar dan Prasetyo (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara variable Stres Kerja terhadap Worklife Balance, penelitian ini menunjukkan bahwa perspektif stress kerja karyawan termasuk kedalam kategori sedang cenderung rendah, yang berarti adalah bahwa karyawan merasa stress dalam pekerjaan mereka akan tetapi masih dalam kondisi yang cenderung rendah. Yang menjadi penyebab stress kerja dalam hal ini adalah gejala Psikologis yang karyawan rasakan, dalam hal ini Responden merasa yang menjadi ketakutan mereka adalah ketakutan dalam kesalahan melakukan pekerjaan yang membuat pikiran mereka kacau serta adanya ketidaksesuain dalam hal tuntutan pekerjaan mereka, sehingga ini semua menyebabkan karyawan merasa cemas hingga stress. Selanjutnya untuk perspektif

Worklife Balance yang dimiliki karyawan termasuk dalam kategori tinggi, responden merasa bahwa kepentingan pribadi mereka tidak membuat pekerjaan mereka menjadi tertunda. Dalam penelitian ini karyawan PT Mahagatra Sinar Karya Manado terdapat tingkat stress kerja yang sedang, dalam hal ini stress yang dimaksudkan adalah adanya tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang terlalu berat diluar tanggung jawab karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin menambahkan kompensasi/gaji karena adanya tambahan waktu kerja (lembur). Untuk worklife balance karyawan masih dapat menyeimbangkan keseimbangan kehidupan kerja mereka antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dan juga sesuai dengan hasil indicator yang didapatkan yang paling dominan yaitu karyawan masih dapat menyelesaikan beberapa hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga mereka.

Adanya pengaruh negatif dan terdapat pengaruh signifikan antara Worklife Balance terhadap Turnover Intention. Terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0.337 dengan nilai P sebesar 0.005. Memiliki pengaruh negatif, artinya semakin tinggi Worklife Balance akan mengakibatkan semakin rendah Turnover Intention begitu pula sebaliknya. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sismawati dan Lataruva (2020) bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara Worklife Balance terhadap Turnover Intention serta penelitian oleh Hafid dan Prasetio (2017) yang mengatakan bahwa ada pengaruh signifikan negatif antara Worklife Balance dan Turnover Intention karyawan di divisi Food and Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta, karyawan yang memiliki Worklife Balance yang tinggi tidak menutup kemungkinan memiliki kecenderungan Turnover yang rendah atau bahkan tidak ada sama sekali. Ketika seorang karyawan sudah merasakan ketidakmampuan dalam menjaga hubungan baik antara tuntutan terhadap perusahaan yaitu bekerja secara baik dengan masalah kehidupan pribadi maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya worklife balance. Oleh karena itu pentingnya perusahaan dalam hal memperhatikan keseimbangan keterlibatan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi demi untuk mengurangi terjadinya turnover oleh karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kualitas worklife balance yang termasuk beban kerja dan standar jam kerja yang seimbang maka semakin rendah tingkat turnover pada karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa worklife balance lebih mempengaruhi tingkat

turnover intention sehingga dalam hal ini worklife balance memiliki peran dalam mengurangi tingkat turnover.

Referensi

- Amadi, Jam'an. 2019. Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*, Vol.XI, No., Maret 2019, pp.29-34
- Bahar, D. F., & Prasetio, A. P. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Worklife Balance Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan. *eProceedings of Management*, 8(4).
- McDonald, P., dan Bradley, L. M. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series,15.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior Edition 13 th Edition*, United States of America, Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rumawas. R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. 2021. Employees' Turnover Intention in the construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 26, No. 2.
- Rumawas, W. 2021. Talent Management Practices on Employee Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 14(3): 248-263.
- Sismawati,W.,& Lataruva,E. (2020). Analisis Pengaruh Worklife Balance dan Pengemangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syraiah Semarang)). *Diponegoro Journal of Management* 9.No.2 (2020).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study Of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. 10(1), 32-40.
- Vijayan, Mathangi. 2017. "Impact Of Job Stress On Employees' Job Perfomance In Aavin, Coimbatore". *Jurnal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 6.