

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEKERJA
PEREMPUAN SAAT PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)**



Oleh:

Ajang Nur Fatwa

J71217108

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “*Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Perempuan Saat Pandemi COVID-19*” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini dalam sepanjang sepengetahuan saya tidak pernah terdapat karya maupun pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sidoarjo, 30 April 2022



Ajang Nur Fatwa

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada
Pekerja Perempuan Saat Pandemi COVID-19

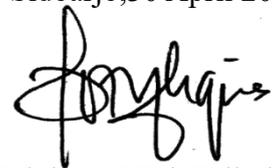
Oleh:

Ajang Nur Fatwa

NIM. J71217108

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Sidoarjo, 30 April 2022



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ajang Nur Fatwa
NIM : J71217108
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : ajangfatwa@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada Pekerja Perempuan saat Pandemi COVID-19

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Juli 2022

Penulis

(Ajang Nur Fatwa)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja perempuan saat masa pandemi COVID-19. Menggunakan rancangan penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan pembagian kuesioner yang telah disusun berdasarkan dimensi *work life balance*, stres kerja dan *turnover intention*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 120 perempuan yang berdomisili diseluruh Indonesia. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sementara stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *work life balance*, stres kerja, *turnover intention*

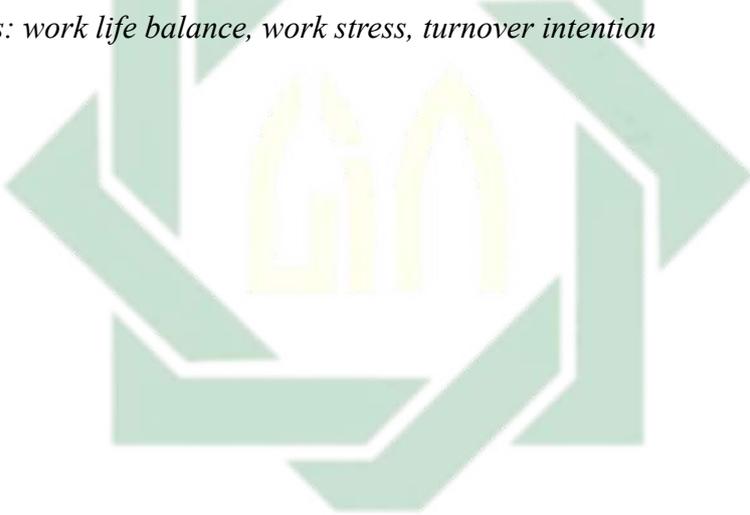


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

The purpose of this research to determine the effect of work life balance and work stress on turnover intention in female workers during the Covid-19 pandemic. Using a correlational quantitative research design with data collection techniques using a Likert scale with the distribution of questionnaires that have been prepared based on the dimensions of work life balance, work stress and turnover intention. The subjects in this study were 120 women who lived throughout Indonesia. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression with the help of the Statistical Package for Social Science (SPSS). The research findings indicate that work life balance has no significant effect on turnover intention, while work stress has a significant effect on turnover intention. Work life balance and work stress simultaneously have a significant effect on turnover intention.

Keywords: work life balance, work stress, turnover intention



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
INTISARI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
<i>A. Latar Belakang</i>	1
<i>B. Rumusan Masalah</i>	4
<i>C. Keaslian Penelitian</i>	5
<i>D. Tujuan Penelitian</i>	7
<i>E. Manfaat Penelitian</i>	7
<i>F. Sistematika Pembahasan</i>	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
<i>A. Turnover Intention</i>	9
<i>B. Work Life Balance</i>	14
<i>C. Stres Kerja</i>	19
<i>D. Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Turnover Intention</i>	22
<i>E. Kerangka Teoritik</i>	24

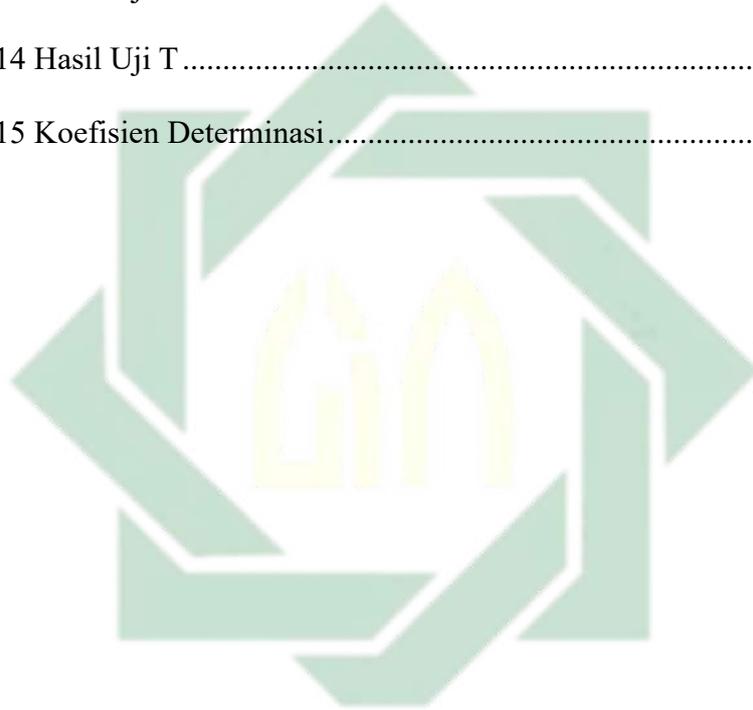
<i>F. Hipotesis</i>	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
<i>A. Rancangan Penelitian</i>	29
<i>B. Identifikasi Variabel</i>	30
<i>C. Definisi Operasional</i>	30
<i>D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling</i>	31
<i>E. Instrumen Penelitian</i>	33
<i>F. Analisis Data</i>	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
<i>A. Hasil Penelitian</i>	44
<i>B. Uji Hipotesis</i>	57
<i>C. Pembahasan</i>	61
BAB V PENUTUP.....	65
<i>A. Kesimpulan</i>	65
<i>B. Saran</i>	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	73

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pemberian Skor Skala Likert.....	34
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Turnover Intention.....	34
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala Turnover Intention	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Turnover Intention	37
Tabel 3. 5 Blue Print Skala Work Life Balance	37
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Work Life Balance	38
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Work Life Balance	38
Tabel 3. 8 Blue Print Skala Stres Kerja.....	39
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	39
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja	40
Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	41
Tabel 3. 12 Hasil Uji Linieritas	42
Tabel 3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	42
Tabel 4. 1 Presentase Usia Responden.....	47
Tabel 4. 2 Status Pernikahan Responden	47
Tabel 4. 3 Jumlah Anak	48
Tabel 4. 4 Domisili Responden	49
Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik	50
Tabel 4. 6 Klasifikasi Variabel Turnover Intention	51
Tabel 4. 7 Klasifikasi Variabel Work Life Balance	52
Tabel 4. 8 Klasifikasi variabel stres kerja	53

Tabel 4. 9 Hasil Crosstab Usia dengan Variabel Penelitian	54
Tabel 4. 10 Crosstab Status Pernikahan dengan Variabel Penelitian	55
Tabel 4. 11 Crosstab Jumlah Anak dengan Variabel Penelitian	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji T	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	59
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi	60



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era pandemi terjadi, fenomena perempuan bekerja menjadi krusial pada saat pandemi sehingga sebagian dari mereka berniat untuk pindah kerja. Hal ini terjadi karena adanya ketidak seimbangan kehidupan dirumah dan tuntutan untuk bekerja dirumah. Komnas Perempuan melakukan survey berskala nasional terhadap 2285 responden, 96% responden mengklaim bahwa pekerjaan di rumah meningkat semenjak *work from home*, sementara ibu harus menemani anakserta menjadi guru pada saat yang bersamaan ketika sekolah daring. Seorang ibu yang juga seorang pekerja, dituntut untuk menjadi seorang ibu, guru, dan pekerja diwaktu yang sama. Kondisi yang demikian dapat mengganggu keseimbangan kehidupan seorang ibu.

Beberapa study dan riset terdahulu menampilkan bahwa *intention to leave* atau *turnover intentions* mengarah pada keinginan mencari pekerjaan lain dan masih belum terealisasi menjadi perilaku. Tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan lambat laun membawa dampak kemunduran kapabilitas pada organisasi atau perusahaan. *Turnover* dianggap mampu menjadi tolak ukur stabilitas perusahaan dan dapat menjadi cerminan kinerja organisasi. Bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan produktivitas yang rendah, mutasi atau perpindahan karyawan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan. Namun, intensitas yang terlalu tinggi dapat

merugikan perusahaan, dan kerugian tersebut tidak sedikit (Nasution, 2017; Yuliasia et al., 2012).

Pergantian (*Reshuffle*) karyawan memang diperlukan untuk tetap menjaga kualitas dari suatu organisasi. Namun, hal ini juga perlu dikendalikan dengan baik agar dapat meminimalisir terjadinya *turnover* dalam suatu organisasi. Gede et al., (2017) menjelaskan seberapa intens keinginan karyawan untuk berpindah dari organisasi atau perusahaan dapat digunakan untuk melihat tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan. Yuliasia et al., (2012) menerangkan tingginya *turnover intention* dapat disebabkan beberapa variabel sehingga loyalitas karyawan pada perusahaan tidak begitu baik. Adapun berbagai variabel yang menyebabkan adanya keinginan berpindah perusahaan seperti didasari kepuasan kerja (Zhang & Feng, 2011), komitmen organisasi (Aydogdu & Asikgil, 2011), *emotional quotient* (Trivellas et al., 2011).

Mobley et al., (1979), menjelaskan pengaruh negatif yang menimpa perusahaan akibat *turnover* sangat membuat perusahaan rugi, mulai dari sektor anggaran, *resource*, maupun semangat kerja karyawan. Terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan mengindikasikan adanya pengurangan jumlah tenaga kerja. Pengurangan tersebut harus segera ditambah dengan tenaga kerja baru sehingga perusahaan harus membuat anggaran baru untuk melakukan perekrutan hingga memperoleh sumber daya siap pakai. Motivasi dan semangat kerja karyawan yang tertinggal akan terpengaruh. Mereka yang pada awalnya tidak berusaha atau bahkan tidak ingin mencari

alternatif pekerjaan akan mulai mencari-cari lowongan kerja yang berujung pada terjadinya *turnover* (Nasution, 2017).

Menurut (Beloor et al., 2017) stres kerja terjadi disebabkan tanggung jawab yang dibebankan secara berlebihan, tingginya tuntutan dari perusahaan, target yang secara kontinu tidak tercapai, turunnya konsentrasi saat bekerja. Hal tersebut akan menimbulkan gangguan kesehatan pada karyawan seperti, pusing dikepala serta mual, hingga akhirnya muncul ketidakpuasan kerja. Beloor et al., (2017) mengemukakan, guna memastikan seluruh pegawai mendapat tugas sesuai potensinya masing-masing maka pemeliharaan pekerjaan harus dilakukan secara efektif, sehingga pekerja terbebas dari stres. Beban kerja yang teratur pada suatu organisasi dapat mencegah terjadinya kejadian tersebut. Antipasi lain juga dapat dilakukan guna menjegah terjadinya penumpukan beban kerja karyawan yang dapat menjadikan stres kerja.

Diantara faktor yang mampu meminimalisir stres kerja adalah *work life balance*. Sedalam apa seseorang terhubung pada waktu bersamaan baik dalam keluarga maupun pekerjaan, serta mencapai kondisi puas yang sama dalam peranan sebagai karyawan maupun sebagai anggota keluarga (Greenhaus et al., 2003). Dari Pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana individu dapat menyeimbangkan peran sebagai anggota keluarga dengan perannya sebagai seorang pegawai. Kasus *work life balance* sering dijumpai ketika seseorang tidak mampu untuk menjadi seimbang dalam perannya sebagai pekerja

dengan peran diluar dunia pekerjaan seperti peran sebagai anggota keluarga atau anggota masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai macam gangguan seperti gangguan medis, psikologis, serta konsekuensi perilaku. Diantara gangguan yang bisa terjadi pada orang yang melakukan pekerjaan secara berlebih adalah stres kerja. Bahaya dari stres kerja bagi karyawan tidak bisa dianggap remeh, karena stres kerja yang tidak terkontrol menyebabkan seseorang mudah terpengaruh oleh pekerjaannya.

Riset terdahulu memberi informasi tentang adanya hubungan positif antara *turnover intention* dan stres kerja, dan beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work life balance* dengan stres kerja, (Budiastiti & Dewi, 2016; Ma'ruf et al., 2021; Mosadeghrad, 2013; Qureshi et al., 2013; Sewwandi & Perere, 2016). Data diatas menunjukkan bahwa penelitian tentang *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Studi ini akan menelaah pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja wanita yang berkerja dari rumah (WFH) sementara mendampingi anaknya untuk belajar secara daring.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
3. Adakah pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *turnover intention* sudah beberapa kali diteliti. Pada tahun 2020 dilakukan penelitian untuk mengetahui keterkaitan antara *work life balance*, *turnover intention*, dan komitmen kerja. Riset yang dilakukan di kota Tangerang tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan diantara *work life balance* dan *turnover intention* (Chudri Wardana et al., 2020). Pada tahun yang sama Adriano & Callaghan, (2020) Keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan retensi: Niat berpindah dari para profesional dalam studi paruh waktu, menuai hasil bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Riyanto & Isnatun, (2020) terkait variabel yang sama pada pekerja dari generasi milenial.

Selanjutnya Dewi et al., (2020) meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Hasil studi menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif yang antara stres kerja dan *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan pada riset yang dilakukan di CV. Dharma Siadja oleh (Gusti et al., 2019). Ada juga riset tentang pengaruh konflik peran dan *burnout* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel moderasi pada industri perangkat lunak yang dilakukan oleh Soelton et al., (2020) memaparkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Riset Ferdian et al., (2020) tentang dampak stres kerja terhadap *turnover intention* di Indonesia: apakah ada mediasi dari kepuasan kerja karyawan? Memaparkan ada *direct effect* yang terjadi pada *turnover intention* sebab stres kerja. Selain itu, Nurdin & Rohaeni, (2020) meneliti tentang dampak *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi mendapatkan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Vellya et al., (2020) meneliti keterikatan kerja sebagai Pemoderasi *Work Life Balance* dengan *Turnover Intention* mendapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara *employee engagement* sebagai pemoderasi *work life balance* tidak memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Selanjutnya (Kerdipitak & Jermsittiparsert, 2020) meneliti tentang bukti empiris pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada industri farmasi di Thailand menemukan bahwa stres kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Variabel *work life balance*, stres kerja dan *turnover intention* sudah cukup banyak dibahas pada subjek pekerja, maka dari itu dalam riset kali ini, peneliti ingin membahas tentang “*work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja perempuan yang *work from home* pada saat pandemi covid-19”.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

E. Manfaat Penelitian

Semoga riset ini memberi manfaat tidak hanya bagi penulis namun juga untuk orang lain yang membutuhkan informasi seputar topik yang diangkat dalam penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Semoga *output* riset ini mampu memberi sumbangsih keilmuan pada bidang psikologi industri dan organisasi tentang *work life balance*, stres kerja, serta *turnover intention*. Studi ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi dalam kajian mengenai tiga variabel yang dibahas.

2. Manfaat Praktis

Semoga studi ini bermanfaat bagi psikolog, maupun karyawan untuk membantu menyeimbangkan *work life balance*, menurunkan stres kerja dan menekan *turnover intention*. Selanjutnya untuk peneliti, semoga riset ini dapat menambah rujukan ketika melakukan penelitian dengan pembahasan yang terkait dengan *work life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama merupakan pembukaan penelitian yang memuat tentang latar belakang masalah sesuai dengan variabel yang dibahas. Selanjutnya rumusan masalah, kemudian keaslian penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, setra sistematika pembahasan.

Bab dua, diisi dengan kajian dari teori-teori terkait variabel yang diangkat. Isian dari bab dua mencakup definisi, dimensi, dan faktor dari masing-masing variabel. Kemudian muncullah kerangka hipotesis penelitian.

Didalam bab tiga, menjabarkan tentang cara pengujian dan olah data yang dimulai dari kerangka riset, identifikasi variabel, devinisi operasional, total sampel dan populasi, teknik pengambilan data, instrumen, dan analisa yang digunakan dalam pengujian data. Kemudian dilanjutkan pada bab empat yang berisi pembahasan dari hasil uji yang telah dilakukan pada bab tiga.

Bab terakhir dalam penulisan skripsi merupakan bab lima yang berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti yang memuat rekomendasi. Bagian kesimpulan memaparkan ringkasan dari penemuan selama periode penelitian yang relevan dengan masalah yang dikaji. Sedangkan saran berisi harapan peneliti saat ini kepada penelitin selanjutnya guna perbaikan riset terkait

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley., 1979). *Turnover intention* merupakan hasrat pada karyawan yang perlu diberi tindakan preventif supaya *turnover* yang sesungguhnya tidak terjadi. Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan memiliki *turnover intention* dalam dirinya seperti stres kerja, kepuasan, dan lingkungan kerja, serta komitmen organisasional, *empowering leadership*. (Elçi et al., 2012; Saklit, 2017; Sutanto & Gunawan, 2013). Selain yang telah tersebut diatas, Isaksson (2018) juga menyatakan bahwa *work life balance* turut andil bagian dalam mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

Turnover intention yang tinggi memiliki dampak negatif pada organisasi. Seperti yang dikemukakan Waspodo et al., (2013) imbas dari *turnover* mampu menurunkan kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kondisi tersebut akan sulit dipulihkan dalam waktu yang singkat, terlebih lagi perusahaan harus mengeluarkan ongkos lebih dalam prosesnya. Oleh karena itu dampak dari *turnover* tidak boleh dipandang sebelah mata dan harus segera diselesaikan.

Jadi, *turnover intention* adalah sikap karyawan yang hendak keluar dari perusahaan. komponen seperti kearifan, keefektifan, dan etis seorang pemimpin, tingkat stres, dan kepuasan kerja, hingga kondisi lingkungan dan komitmen seorang karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi kemungkinan munculnya *turnover intention*. *Turnover intention* berdampak pada perusahaan dengan hilangnya mutu dan kapabilitas SDM sehingga memakan waktu dan anggaran yang tidak sedikit untuk membarui karyawan yang keluar.

2. Dimensi *Turnover Intention*

William H. Mobley, (2011) mengungkapkan 3 dimensi dari *turnover intention* antara lain:

a. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Pikiran yang muncul dalam benak karyawan yang mendorong untuk berhenti dari pekerjaan sekarang atau mencari pekerjaan alternatif yang dirasa lebih menguntungkan, baik dari segi upah, waktu, beban, hingga lingkungan kerja. Kejadian ini biasa dimulai dengan munculnya rasa tidak puas pada diri karyawan akan pekerjaan yang tengah digeluti.

b. Keinginan untuk meninggalkan

Menggambarkan karyawan yang memiliki angan-angan untuk berhenti. Perasaan individu tentang posisinya dalam perusahaan yang tidak sesuai ekspektasi, maka terpiculah keinginan untuk *turnover*.

c. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Memaparkan tentang karyawan yang mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih bermanfaat dari pada saat ini. Ketika pikiran untuk keluar itu telah muncul, pegawai tersebut akan memulai untuk mencari lowongan-lowongan baru yang dirasa lebih baik dalam hal upah, beban, lingkungan, pemimpin atau bahkan budaya kerja.

3. Faktor *Turnover Intention*

a. Usia

Maier, (1971) menuturkan bahwa usia turut ambil bagian dalam terjadinya *turnover*, karyawan yang berusia muda lebih rentan terjangkiti *turnover* ketimbang karyawan yang lebih senior dalam usia. Kemungkinan ini terjadi karena mobilitas pekerja yang berusia tua telah menurun, sehingga tidak mau repot dengan urusan berpindah dan memulai pekerjaan yang baru, selain itu bisa juga disebabkan tanggung jawab pada keluarga dan rasa senioritas pada pekerjaan yang saat ini ditekuni.

b. Lama kerja

Lebih dari setengah pekerja sudah keluar pada akhir tahun pertama (Cotton & Tuttle, 1986; Huselid, 1995; Mobley et al., 1979; Widayati & Yunia, 2017). Riset terdahulu menemukan hubungan masa kerja dan *turnover intention* adalah korelasi negatif, yang bermakna masa kerja yang kian lama berpotensi menurunkan

tendensi *turnover* (Prawitasari, 2016). Tren *turnover* sering terjadi pada karyawan yang masih minim masa kerja (Prawitasari, 2016). Hal ini biasa terjadi karena kurangnya interaksi akibat perbedaan jarak usia, dan senioritas.

c. Tingkat pendidikan

Trice et al., (2013) berpendapat bahwa tingkat pendidikan turut andil bagian pada terjadinya *turnover*. Retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh karyawan. Sehingga ketidak sesuaian antara tanggung jawab dalam organisasi dengan tingkat pendidikan yang dimiliki berpotensi memunculkan *turnover*.

d. Keterikatan terhadap organisasi

Pembentukan gambaran positif, rasa memiliki, dan aman, serta efikasi terhadap pekerjaan dan tempat bekerja dapat terjadi pada karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan. Keterikatan yang kuat ini akan meminimalisir terjadinya *turnover*. (Prawitasari, 2016; TETT & MEYER, 2006). Oleh sebab itu penelitian sebelumnya menemukan korelasi yang signifikan dan bersifat negatif antara keterikatan kerja dan *turnover intention*. Artinya keterikatan kerja yang tinggi mengindikasikan rendahnya *turnover intention*.

e. Kepuasan kerja

Peneliti terdahulu menemukan bahwa semakin karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, semakin besar niatan untuk berganti pekerjaan. Semenetera semakin puas seseorang dengan pekerjaan yang dijalannya maka semakin kecil kemungkinan untuk terjadi turnover (Prawitasari, 2016).

f. Stres kerja

Stres kerja mampu memicu pengurangan kepuasan kerja serta penurunan komitmen organisasi yang berujung pada terjadinya fenomena *turnover intention* (Caesary et al, 2012). Handoko (2001) menyatakan bahwa stres kerja mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan kehilangan kemampuan mengendalikan diri, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya tidak teratur sehingga prestasi kerja menurun drastis akibat sakit atau melakukan *turnover*.

g. Budaya perusahaan

perilaku karyawan lekat kaitannya dengan dengan budaya organisasi. Penanaman nilai-nilai perusahaan akan sangat erat dan secara menyeluruh pada perusahaan dengan budaya organisasi yang relatif kuat. banyaknya karyawan yang menerima dan mengaplikasikan nilai-nilai mengindikasikan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan. sehingga semakin budaya organisasi dijunjung tinggi dalam sebuah perusahaan maka semakin kecil

kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk pindah dari perusahaan. (Holtom et al., 2008; Hom et al., 2017).

h. Keseimbangan kehidupan

Kurangnya *work life balance* dalam kurun waktu yang lama terbukti mengakibatkan peningkatan *turnover* karyawan organisasi sehingga menyebabkan kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga (Niemisto et al, 2017). Selaras dengan pendapat Isaksson (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan faktor yang berpotensi mempengaruhi masalah di tempat kerja, seperti *turnover intention*, stres, komitmen organisasi, absensi karyawan, dan produktifitas karyawan.

B. *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work Life Balance*

kemampuan berlaku seimbang ditengah tuntutan sebagai pekerja dan tanggung jawab dalam keluarga (S. S. Dewi et al., 2020). Ibarat kompetisi waktu dan energi anantara dua peran yang berbeda dalam kehidupan yang dijalani individu (Aruldoss et al., 2021; Zaheer, 2016). Idealnya, *work life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana pribadi merasa mampu seimbang dalam pekerjaan dan keseharian (Ma'ruf et al., 2021). Sejauh mana individu mampu berimbang dalam memberikan emosi, menunjukkan perilaku, dan membagi waktu pada keluarga, pekerjaan, serta hobi, bahkan studi. Sehingga semua kegiatan baik dalam lingkup pekerjaan maupun diluar peran sebai karyawan tetap

berjalan sebagaimana mestinya dan secara berimbang (Prawitasari, 2016).

Berpatok pada pemaparan di atas, diketahui bahwa *work life balance* bisa diartikan sebagai *skill* individu dalam mengemban tugas sebagai karyawan dan permasalahan kehidupan pribadi yang harus terpenuhi. Jika tidak terpenuhi maka individu akan mengalami kesenjangan dan berakibat munculnya stressor dalam diri.

2. Dimensi *Work Life Balance*

Greenhaus et al.,(2003); Santhanalakshmi et al., (2014) menjelaskan bahwa dalam *work life balance* terdapat tiga dimensi:

a. Keseimbangan waktu

Harmoni pada individu dalam mengalokasikan waktu untuk karier dan kehidupan non-pekerjaan seperti keluarga, studi, maupun hobi. Seimbang tidak selalu berarti sama, sehingga alokasi waktu yang diberikan tergantung pada kebutuhan individu. Ada kalanya individu perlu waktu yang lebih untuk dihabiskan bersama keluarga, namun ada kalanya juga individu perlu lebih banyak waktu untuk bekerja.

b. Keseimbangan peran

Kesesuaian individu dalam membawakan fungsi sebagai karyawan di tempat kerja dan fungsi sebagai anggota keluarga di rumah. Penempatan perandai, sifat, dan sikap yang tepat pada

berbagai kondisi sehingga tidak terjadi timpang tindih antara peran yang berbeda.

c. Keseimbangan kepuasan

Kesetaraan tingkat kepuasan dalam belaku sebagai karyawan dan berperan menjadi anggota keluarga. Minimal individu merasa senang dalam menjalankan aktifitas sebagai pekerja, dan merasa senang pula ketika menghabiskan waktu bersama keluarga. Kepuasan dalam menjalankan kehidupan bekerja dan bersama keluarga dapat menjadi indikasi tingkatan *work life balance* pada karyawan.

3. Faktor *Work Life Balance*

Faktor dari dalam maupun dari luar individu dapat mempengaruhi *work life balance* (Poulose & Sudarsan, 2017) diantara faktor tersebut:

a. Faktor individual

1) Kepribadian

Ada 5 pengaruh kepribadian terhadap *work life balance* antara lain; *extraversion*, *agreablenes*, *concientousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

2) *Psychological well-being*

Kodisi di mana individu mampu menerima diri sendiri secara menyeluruh, baik itu tentang masa yang telah berlalu atau diri yang saat ini tengah berkembang, sehingga ia tau bahwa hidupnya memiliki makna dan tujuan. Tingginya *psychological*

well-being mengindikasikan tingginya tingkat *work life balance*. Orang dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah sehingga keseimbangan hidupnya biasa terjaga dengan baik (Manita et al., 2019).

3) *Emotional intelligence*

Emotional intelligence adalah kecerdasan yang berupa kecakapan dalam mengenali dan memahami apa yang dirasa baik diri sendiri maupun orang lain, serta kemampuan mengolah perasaan dengan baik dalam berhubungan dengan orang lain Boyatzis et al., (2000). *Emotional intelligence* juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan dalam menyesuaikan dan mengenali, mengungkapkan, mengatur, dan menggunakan emosi atau perasaan terhadap lingkungan. Semakin tinggi *emotional intelligence* seseorang memungkinkannya untuk lebih stabil dalam berhadapan dengan lingkungannya.

b. Faktor organisasi

1) Pengaturan kerja

Kesesuaian antara aktifitas pekerjaan dan non-pekerjaan dapat didukung dengan manajemen kerja sehingga motivasi para karyawan dapat dipelihara dengan lebih baik. Kurang sehatnya pengaturan kerja berpotensi memicu stres kerja dan banyak masalah yang lain.

2) Dukungan social

Secara garis besar dukungan dalam organisasi dapat dibagi menjadi dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal berisi kebijakan, tunjangan, dan pengaturan waktu kerja yang sehat. Sedangkan dukungan informal seperti otonomi dalam bekerja dan perhatian dari pimpinan terhadap karir para karyawan.

3) Stres kerja

Presepsi karyawan tentang ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja didefinisikan sebagai stres kerja. Stres kerja dapat terpicu dari tuntutan pekerjaan yang lebih berat, honor yang tidak sebanding dengan kinerja, pengaturan waktu yang amburadul, atau bahkan ketidakcocokan dengan rekan kerja.

4) Teknologi

Perkembangan dan pertumbuhan teknologi bagaikan pedang bermata dua. Di satu sisi dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan baik di kantor maupun tugas rumahan, dan di sisi lain teknologi juga dapat menjadi alasan untuk malas melakukan pekerjaan secara manual.

c. Faktor lingkungan

1) Anak

Pengasuhan dan jumlah anak yang harus dirawat juga berpengaruh pada *work life balance*. Bagi seorang ibu, tanggung

jawab mendidik dan membesarkan anak adalah sebuah kewajiban mutlak dan di lain sisi, seorang karyawan tetap harus memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan apapun kondisinya.

2) Dukungan keluarga

Dukungan dari keluarga seperti suami / istri, orang tua, atau bahkan anak akan memberi efek tersendiri bagi pekerja. Adanya penolakan dari keluarga terhadap karir karyawan juga akan memberikan hambatan tersendiri dan menyebabkan ketidakharmonisan dalam keseimbangan kehidupan dalam rumah dan karir.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Perasaan tidak senang, khawatir, serta gelisah yang dirasakan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun psikis dapat diartikan sebagai stres kerja. Selain itu, kemudahan diri dalam penyesuaian terhadap keadaan eksternal sehingga memicu penyimpangan kondisi fisik, dan psikis pada anggota organisasi juga dapat dikategorikan sebagai stres kerja. (Badeni, 2017; Luthans, 2011).

Stres kerja dapat terjadi sebab faktor intrapersonal maupun interpersonal. Faktor intrapersonal berkaitan dengan persepsi terhadap situasi, pengalaman masa lalu sehingga dapat dilihat dari cara ia merespon stimulus yang datang. Sedangkan faktor interpersonal erat

kaitannya dengan interaksi antar individu seperti dukungan dari rekan atau atasan (Griffin & Clarke, 2011).

Dampak stres kerja bagi karyawan cukup beragam, sehingga penting mengetahui segala dampak stres kerja agar manajemen stres kerja dapat dilakukan secara tepat. Stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja (Badeni, 2017), perilaku, kognitif, dan psikologis karyawan (Wise et al., 2012). Dimensi yang diterapkan dalam penelitian ini pernah diterapkan oleh (Elçi et al., 2012) sebagai indikator stres kerja.

2. Dimensi Stres Kerja

T. Hani Handoko, (2010) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi pada stres kerja, antara lain:

a. *On the job*

Kondisi yang terjadi dalam pekerjaan mempengaruhi tingkat stres pada pekerja. Pekerjaan dengan pengaturan yang baik dan bobot yang sesuai dapat menekan pertumbuhan stresor dan menciptakan kenyamanan tersendiri bagi karyawan.

b. *Off the job*

Dimensi *off the job* meliputi keadaan diluar pekerjaan seperti keadaan rumah tangga, masalah-masalah pribadi, hubungan dengan tetangga bahkan masalah financial. Dukungan dari keluarga memiliki peran positif dalam penekanan stressor sementara penolakan akan menghasilkan kebalikannya.

3. Faktor Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika individu mendapatkan suatu tekanan.

(Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2017) mengemukakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja:

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional sehingga mempengaruhi tingkatan stres pada individu dalam organisasi tersebut.

b. Faktor organisasional

1) Tuntutan tugas

Beban tugas yang tidak disesuaikan dengan *Skill* karyawan, dan tenggat waktu yang mepet berpotensi meningkatkan kecemasan dan stres kerja pada karyawan.

2) Tuntutan peran

Target yang dibebankan pada individu guna pemenuhan fungsi yang dipegang di organisasi. Beban peran berlebih terjadi saat batas waktu yang ditetapkan tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan. Selain itu, penempatan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki juga dapat menimbulkan masalah yang sama.

3) Tuntutan interpersonal

Tuntutan interpersonal merupakan tuntutan yang tercipta sebab karyawan lain. Hubungan interpersonal yang tidak baik serta kurangnya dukungan dari para kolega dapat memicu stres, terutama pada karyawan yang berkebutuhan sosial tinggi.

c. Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan kehidupan pribadi masing-masing seperti keluarga, ekonomi, dan kepribadian karyawan. Faktor ini lebih fokus pada internal diri sendiri dan tidak ada hubungannya dengan orang lain.

D. Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan niatan individu untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari kerja yang lebih baik (Umdiana, 2017). (Sutanto & Gunawan, 2013) menambahkan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat pada karyawan yang harus dicegah supaya tidak terrealisasi. Ada banyak hal yang dapat memicu timbulnya rasa *turnover* pada seorang karyawan, diantaranya adalah *work life balance* yang kurang baik dan stres kerja yang tinggi. (Chudri Wardana et al., 2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan yang buruk antara kehidupan dirumah dan kehidupan kerja pada seorang pekerja dapat memicu timbulnya rasa *turnover*.

Work life balance merupakan kondisi seimbang dalam pengalokasian waktu, emosi, maupun perilaku oleh individu dalam perannya sebagai pekerja dan keluarga. Pekerja dapat memanfaatkan jam kerja yang

flexibel untuk peranan yang lain seperti peran dalam keluarga atau peran untuk diri sendiri seperti studi atau bahkan hobi(Prawitasari, 2016). Ketika keseimbangan antara kehidupan sebagai karyawan dan kehidupan dirumah maka akan mengganggu keefektifan baik salah satu atau kedua peran tersebut. Terganggunya *work life balance* berpotensi mengganggu persoalan di tempat kerja seperti *turnover*, stres, komitmen organisasi, ketidakhadiran, produktivitas, dan pekerjaan (Isaksson, 2018).

Work life balance yang tidak sehat juga erat kaitannya pada kondisi stres karyawan. Tingginya tingkat stres kerja akan memperburuk kondisi keseimbangan peran antara kedudukan sebagai karyawan dan kedudukan sebagai keluarga. Perasaan tidak senang, khawatir, serta gelisah yang dirasakan dalam pekerjaan sehingga menimbulkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun psikis dapat diartikan sebagai stres kerja. Selain itu, kemudahan diri dalam penyesuaian terhadap keadaan eksternal sehingga memicu penyimpangan kondisi fisik, dan psikis pada anggota organisasi juga dapat dikategorikan sebagai stres kerja. (Badeni, 2017; Luthans, 2011).

Stres kerja bisa terjadi sebab faktor intrapersonal maupun interpersonal. Faktor intrapersonal berkaitan dengan persepsi terhadap situasi, pengalaman masa lalu sehingga dapat dilihat dari cara ia merespon stimulus yang datang. Sedangkan faktor interpersonal erat kaitannya dengan enteraksi antar individu seperti dukungan dari rekan atau atasan(Hellriegel & Slocum, 2011; Ricky W. Griffin & Moorhead, 2014).

Dampak stres kerja bagi karyawan cukup beragam, sehingga penting mengetahui segala dampak stres kerja agar manajemen stres kerja dapat dilakukan secara tepat. Stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja (Badeni, 2017), perilaku, kognitif, dan psikologis karyawan (Wise et al., 2012). Caesary et al., (2012) mengatakan bahwa stres kerja memicu penurunan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga terbentuk fenomena *turnover intention*. Stres kerja juga mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri dan tidak dapat mengambil keputusan yang tepat sehingga perilakunya menjadi tidak teratur dan berujung pada penurunan prestasi kerja secara drastis dan dalam kondisi yang lebih parah, karyawan tersebut akan melakukan *turnover* (Handoko, 2001).

Disimpulkan bahwa *turnover intention* bisa dipengaruhi oleh *work life balance* maupun stres kerja. Keseimbangan yang buruk antara kehidupan sebagai pekerja dan kehidupan pribadi seseorang dapat memicu pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja. Selain itu juga tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaan secara jelas akan memberikan dampak pada pikiran pekerja sehingga memungkinkan untuk tumbuhnya pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja.

E. Kerangka Teoritik

Niatan atau pemikiran untuk pergi dari pekerjaan saat ini dinamakan sebagai *turnover intention* (Garland et al., 2013). *Turnover intention* juga berarti tendensi karyawan untuk secara sukarela beralih dari organisasi

tempat bekerja saat ini (Memon et al., 2016). Terkadang fenomena *turnover* memberi dampak yang positif bagi kelangsungan organisasi, namun sebagian besar dampak dari *turnover* adalah sesuatu yang buruk, baik dari segi waktu maupun finansial.

Peningkatan absensi, dan penurunan tanggung jawab karyawan menjadi indikasi awal terjadinya *turnover intention*. Kecenderungan melanggar aturan yang berlaku, dan bermalas-malasan dalam bekerja merupakan tanda bagi karyawan yang berkeinginan pindah. Selaras dengan yang dikatakan Isaksson (2018) bahwa peningkatan presentase tidak hadir bekerja menjadi tanda awal karyawan mengalami *turnover*. Tindakan preventif sebaiknya dilakukan sejak dini ketika tanda-tanda ini telah muncul sehingga tidak memberi peluang untuk terbentuknya fenomena *turnover* yang berlebih.

Fenomena *turnover intention* memiliki dampak buruk bagi organisasi. Karena *turnover* merupakan indikator stabilitas karyawan, sehingga seringkali *turnover* terjadi menandakan ketidakstabilan yang terjadi pada suatu organisasi. Keluarnya karyawan dari perusahaan tidak mengembalikan biaya yang telah dianggarkan oleh perusahaan dalam proses perekrutan sebelumnya, sehingga kerugian berada di pihak organisasi. Selain itu jika terjadi perpindahan maka perusahaan harus menganggarkan ulang dana untuk *recruitment*, pelatihan karyawan baru, dan ongkos penyesuaian lainnya.

Meminimalisir *turnover* bisa dilakukan dengan peningkatan kualitas *work life balance* pada karyawan. Kondisi individu yang memiliki kendali penuh atas peranannya sebagai pegawai dan anggota keluarga secara adil (Avgar et al., 2011; Kar & Misra, 2013), memiliki manfaat bagi organisasi untuk menekan terjadinya *turnover intention* seperti peningkatan retensi, produktivitas, serta perbaikan absensi karyawan (Chemirmir et al., 2017). Membaiknya tingkat *work life balance* pada karyawan akan mengurangi stres kerja dan menekan potensi kemunculan *turnover intention*.

Turnover intention juga dapat dikendalikan dengan melakukan coping yang tepat terhadap stres kerja. Coping yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan distribusi pekerjaan sesuai dengan departemen dan memberikan pemahaman pada karyawan tentang apa dan bagaimana mereka akan bekerja (Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. 2014). Coping ini sangat penting dilakukan sebab stres kerja yang besar akan membuat prestasi kerja terjun bebas yang akan berujung pada terjadinya *turnover* (Handoko, 2001).

Berdasarkan kerangka teori diatas, *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley., 1979). Isaksson (2018) mengemukakan diantara faktor pembentuk *turnover intention* adalah *work life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi.

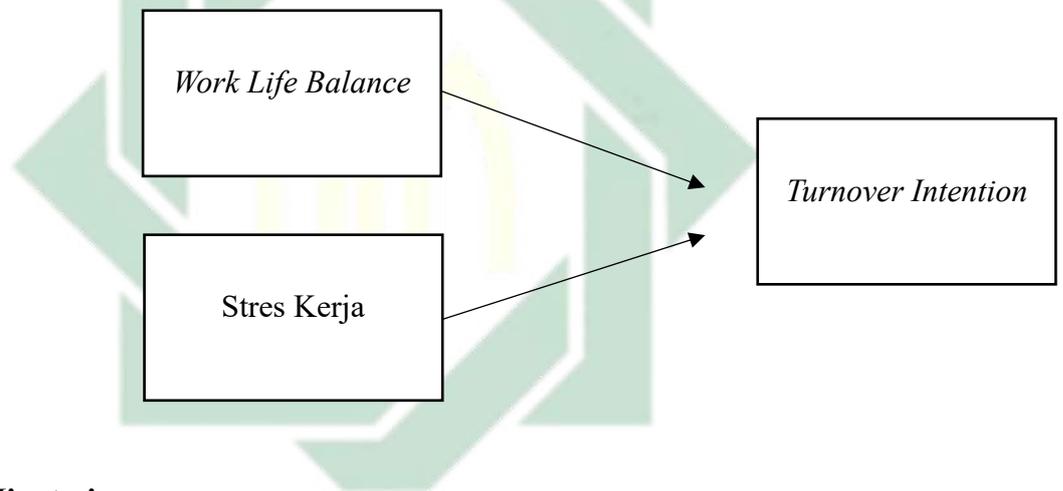
work life balance (X1) merupakan tingkat kedalaman individu terkait pada pekerjaan dan non-pekerjaan dan pada kondisi yang sama merasakan kepuasan dalam perannya sebagai anggota keluarga dan pegawai. Sehingga karyawan mampu memanfaatkan kefleksibelan jam kerja untuk mengimbangi seluruh aspek kehidupannya (Prawitasari, 2016). Keseimbangan yang terjaga antara keduanya dapat memberi dampak yang positif bagi pekerjaan.

Stres kerja juga merupakan faktor penentu terjadinya *turnover intention*. Didefinisikan sebagai rasa tertekan yang dirasakan karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan (Mangkunegara, (2009), stres kerja yang meningkat memicu peningkatan *turnover intention*. Ini dikarenakan pekerja yang terjangkit stres kerja berlebih tersugesti untuk *voluntary turnover* (Robbins & Jude, 2009). Selaras dengan penelitian dari Adeel Anjum et al., (2017); Qureshi et al., (2013); Tziner et al., (2015) yang menyatakan kian tinggi stres kerja maka *turnover intention* juga akan turut meningkat. Namun jika manajemen lingkungan kerja dilakukan dengan baik dan sehat akan menekan kemungkinan terjadinya stres pada karyawan dan menurunkan intensitas *turnover* yang terjadi.

Penelitian kali ini menempatkan wanita karir yang telah memiliki anak sebagai subjek. Pekerja perempuan identik dengan wanita pintar dan modern. Dasar pemilihan subjek seorang ibu adalah survei nasional oleh Komnas Perempuan kepada 2285 responden, hasil dari survei menunjukkan jumlah perempuan yang mengklaim bahwa pekerjaan rumah tangga

meningkat drastis semenjak daring sebanyak 96%, selain itu ibu harus mendampingi anak-anaknya serta menjadi guru ketika bersekolah daring. Ibu yang bekerja dituntut mampu menjadi pekerja, guru dan ibu pada waktu bersamaan.

Tujuan dari riset ini guna memahami pengaruh antara *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Kerangka teoritik riset ini dapat digambarkan sebagai berikut:



F. Hipotesis

1. Ada pengaruh antara *work life balance* dengan *turnover intention*.
2. Ada pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*.
3. Ada pengaruh antara *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam riset kali ini, metode korelasional digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara variabel. Karena pengambilan data akan diinterpretasikan dengan angka maka penelitian ini dikatakan sebagai penelitian kuantitatif (Arikunto, 2002). Riset kali ini berjenis observasional analitik karena tidak dilakukan intervensi selama pengambilan data namun hanya dilakukan pengamatan. Kemudian, karena penelitian ini hanya dilakukan sekali dalam waktu tertentu, maka penelitian ini termasuk *cross sectional research*.

Dalam riset ini mula-mula peneliti membuat skema penelitian dan menetapkan komponen yang akan digunakan seperti, jumlah sampel minimal, kriteria yang akan dipakai, dan alat ukur penelitian. Sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian berjumlah 119 orang dengan jumlah populasi infinite, dan alat ukur yang akan digunakan berupa skala likert. Selanjutnya pengambilan data dilakukan menggunakan *google form* yang disebarluaskan melalui jejaring sosial seperti, whatsapp, telegram, instagram, facebook dan media sosial yang lain. Link angket akan ditutup ketika jumlah minimal subjek telah terpenuhi. Setelah seluruh data terkumpul, akan dilanjutkan pada tahap analisa data. Analisa akan dilakukan sesuai dengan bantuan aplikasi pengolahan data seperti SPSS dan microsoft excel.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan atribut atau nilai dari objek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji kemudian mendapatkan kesimpulan (Martono, 2012). Penelitian ini terdiri dari dua variabel *independent* (X) dan satu variabel *dependent* (Y). Adapun variabel-variabel tersebut yaitu:

Variabel X1 : *Work Life Balance*

Variabel X2 : Stres Kerja

Variabel Y : *Turnover Intention*

C. Definisi Operasional

1. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan niatan individu untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat bekerja saat ini tetapi belum berwujud perilaku. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel ini merupakan modifikasi skala linkert yang dikembangkan oleh (Maimunah, 2018) dengan tiga dimensi; pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

2. *Work Life Balance*

Work life balance adalah kondisi seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar karir seorang karyawan. Diukur dengan skala, dimensi pada *work life balance* antara lain: (1) Kesetaraan waktu yang

merupakan harmoni dari pengalokasian waktu untuk berkarir dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga, (2) keseimbangan peran antara peran sebagai pegawai dan peran sebagai anggota keluarga, (3) keseimbangan kepuasan yang berpatok pada kepuasan hidup sebagai karyawan dan kepuasan di luar karir.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik dalam individu yang menyebabkan perasaan tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Diukur dengan skala, adapun dimensi pada stres kerja yaitu: (1) *on the job* atau kondisi yang terjadi dalam ruang lingkup kerja yang mampu mempengaruhi tingkat stres kerja, (2) *off the job* yang merupakan kondisi di luar pekerjaan yang mampu memicu stresor dan mempengaruhi tingkat stres.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Keseluruhan dari objek penelitian dinamakan populasi (Arikunto, 2002). Penelitian kali ini menggunakan pekerja wanita yang berdomisili di Indonesia sebagai populasi. Karena besaran pekerja wanita di Indonesia tidak bisa diukur secara pasti maka populasi dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai *infinite population*. Populasi *infinite* merupakan populasi yang jumlah anggotanya tidak dapat diketahui secara pasti, baik karena ketidakberaturan data atau karena jumlahnya yang terlampaui banyak (Fahmi, 2017; Supardi, 1993).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari total objek yang akan diteliti dan dianggap dapat mewakili jumlah populasi secara keseluruhan (Notoatmojo, 2008). Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang berada di Indonesia dengan ketentuan pernah/sedang melakukan WFH dan memiliki anak. Untuk mencari jumlah sampel terkait, digunakan rumus Lemeshow sebagai berikut.

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

$Z_{1-\alpha/2}^2$: Nilai statistik distribusi normal pada tingkat kemaknaan 0,05 sehingga $Z = 1,96$

P : Sampel populasi (apabila tidak diketahui maka menggunakan $P = 0,5$)

D : Batas toleransi eror yang diinginkan

Berdasarkan rumus maka $n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5)^2}{(0,09)^2} = 118,56$

Berpatok pada hasil penghitungan, diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan sebanyak 119 sampel dari subjek terkait. Adapun akurasi data yaitu 91% dengan batas toleransi *error* sebesar 0,09. Penelitian yang bersifat lapangan seperti penelitian yang saat ini

dilakukan dapat memungkinkan penggunaan tingkat kepercayaan yang lebih dari 5% (Mushlih, M., & Rosyidah, R. 2020).

3. Teknik Pengambilan Data

Teknik sampling merupakan teknik yang dipakai guna mengambil sampel (Sugiyono, 2016). Sementara Margono, (2004) mendefinisikan teknik sampling sebagai cara yang efisien guna penentuan jumlah sampel yang tepat dan mewaliki uraian data yang sesungguhnya. Guna mengambil sampel, peneliti menetapkan aspek-aspek tertentu secara sengaja. Teknik ini dinamakan sebagai *purposive sampling* (Sugiyono, 2016). Karena dalam prosesnya mempertimbangkan ciri tertentu untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, maka teknik ini juga bisa disebut *judgement sampling* (Silalahi, 2010). Pertimbangan yang kriteria yang ditentukan peneliti dalam riset ini adalah:

- a. Pekerja wanita
- b. Berdomisili/bekerja di Indonesia
- c. Memiliki anak
- d. Pernah/sedang melakukan *work from home*
- e. Bukan pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara

E. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian *Turnover Intention*

Instrumen yang diterapkan menggunakan model skala likert yang berisi 40 butir aitem dengan pertanyaan yang sistematis untuk mengukur variabel penelitian. Opsi pilihan terdiri dari sangat sesuai, sesuai, tidak

sesuai, dan sangat tidak sesuai. Kategori *favorable* dalam instrumen mengindikasikan aitem berkorelasi positif terhadap variabel sementara, *unfavorable* mengindikasikan korelasi negatif antara aitem dan variabel. Penjelasan tentang skala likert tertera sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Pemberian Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
	(F)	(UF)
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

a. Alat ukur *turnover intention*

Turnover intention merupakan niatan individu untuk memutus hubungan dengan perusahaan tempat bekerja saat ini tetapi belum berwujud perilaku. Alat yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* adalah modifikasi dari skala (Maimunah, 2018) dengan tiga dimensi; pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Skala *turnover intention* terdiri dari 15 aitem dimana didalamnya memuat pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Guna mempermudah pemindaian aitem, dibuat *blueprint* skala sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blue Print Skala Turnover Intention

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Σ
			F	UF	
1		Ketidakpuasan terhadap pekerjaan	2	1	2

	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Berpikir untuk meninggalkan perusahaan	3	4	2
		Keinginan untuk tidak hadir bekerja	5	6	2
2	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	8,9	7	3
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik	10	11	2
3	Keinginan untuk meninggalkan	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan	12	13	2
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	14	15	2
		Total	8	7	15

b. Validitas skala *turnover intention*

Fungsi validitas adalah sebagai indikator dalam mengukur akurasi instrumen penelitian. Instrumen akan mencapai angka validitas yang tinggi ketika hasil ukurannya sesuai dengan standar peneliti (Azwar, 2016). Ketika hasil tidak sesuai dengan standar yang ada dapat diartikan bahwa variabel yang bersangkutan memiliki tingkat kevalidan yang rendah atau bahkan gugur.

Dalam penelitian ini, peneliti meminta bantuan pada dua orang *expert judgement* guna memperkuat konteks isi instrumen penelitian. Validitas isi adalah teknik validitas yang digunakan dalam riset kali ini. *Content validity* adalah metode validasi dengan cara menguji kelayakan isi instrumen dengan bimbingan ahli dibidang tersebut atau biasa disebut *expert judgement* (Azwar, 2016).

Perangkat yang digunakan untuk uji validitas adalah *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Untuk menentukan validitas instrumen, digunakan uji person product moment. *Critical*

value akan digunakan sebagai pedoman perbandingan hasil pada perhitungan nilai r tabel. Berikut merupakan hasil uji validitas dari skala *turnover intention*:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala Turnover Intention

Aitem	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
A1	0,627	0,149	<i>Valid</i>
A2	0,581	0,149	<i>Valid</i>
A3	0,551	0,149	<i>Valid</i>
A4	-0,336	0,149	<i>Tidak Valid</i>
A5	0,378	0,149	<i>Valid</i>
A6	0,430	0,149	<i>Valid</i>
A7	0,564	0,149	<i>Valid</i>
A8	0,622	0,149	<i>Valid</i>
A9	0,668	0,149	<i>Valid</i>
A10	0,637	0,149	<i>Valid</i>
A11	-0,501	0,149	<i>Tidak Valid</i>
A12	-0,245	0,149	<i>Tidak Valid</i>
A13	0,118	0,149	<i>Valid</i>
A14	0,515	0,149	<i>Valid</i>
A15	-0,138	0,149	<i>Tidak Valid</i>

Dari hasil pengujian, 11 memiliki r hitung >0.149 dan dinyatakan valid sementara 4 item dinyatakan gugur karena tidak memenuhi r tabel.

c. Reliabilitas skala *turnover intention*

Untuk melihat konsistensi instrumen digunakan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas yang mendekati 1.00 dikategorikan sebagai tinggi, sehingga alat ukur reliabel atau dapat digunakan kembali pada masa mendatang (Muhid, 2019). Sebaliknya, semakin rendah nilai reliabilitas maka alat ukur masuk dalam kategori kurang reliabel atau bahkan tidak reliabel. Agar dinyatakan reliabel, nilai

minimal yang harus didapatkan sebesar 0,06. Hasil uji reliabilitas pada skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Turnover Intention

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach-Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	11	.852	Reliabel

Hasil uji reliabilitas skala *turnover intention* memperoleh nilai 0,852 sehingga skala *turnover intention* dinyatakan reliabel.

2. Instrumen Penelitian *Work Life Balance*

a. Alat ukur *work life balance*

Work life balance adalah kemampuan individu menjadi seimbang dalam pekerjaan dan non-pekerjaan (Schermerhorn, 2011). Alat ukur *work life balance* terdiri dari 7 pertanyaan baik dari kategori *favourable* maupun *unfavourable*. Guna mempermudah pemindaian aitem dibuat blueprint skala sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Blue Print Skala Work Life Balance

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Σ
			F	UF	
1	Keseimbangan waktu	keseimbangan waktu yang mengacu pada kesetaraan antara waktu yang dialokasikan pada karir dan waktu yang dialokasikan pada keluarga	2	1	2
2	Keseimbangan peran	keseimbangan peran sebagai pegawai dan peran sebagai anggota keluarga	3,4	-	2
3	Keseimbangan kepuasan	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mendukung	5,6	7	3
Total			5	2	7

b. Validitas skala *work life balance*

Uji dilakukan dengan *person product moment* dengan tahapan dan prosedur yang sama seperti sebelumnya. Perbandingan

hasil kalkulasi akan berdasar pada perbandingan antara nilai r tabel dan r hitung. Adapun hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Work Life Balance

Aitem	R Hitung	R Tabel	Keterangan
A1	0,323	0,149	Valid
A2	0,667	0,149	Valid
A3	0,731	0,149	Valid
A4	0,603	0,149	Valid
A5	0,627	0,149	Valid
A6	0,657	0,149	Valid
A7	0,084	0,149	Tidak Valid

Hasil pengujian skala *work life balance* menunjukkan 6 dari 7 aitem dinyatakan valid sementara 1 aitem dinyatakan gugur karena r hitung tidak memenuhi r tabel.

c. Reliabilitas skala *work life balance*

Sama seperti sebelumnya, pada variabel *work life balance* digunakan uji *cronbach-alpha* untuk menguji reliabilitas. Skala akan dianggap reliabel apabila memperoleh nilai lebih dari 0,6.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Work Life Balance

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach-Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	6	0,637	Reliabel

diperoleh nilai 0,637 dari hasil uji *cronbach-alpha* sehingga skala *work life balance* dinyatakan reliabel.

3. Instrumen Penelitian Stres Kerja

a. Alat ukur stres kerja

Stres kerja adalah keadaan dinamik dalam individu yang mendasari perasaan tidak nyaman dalam lingkungan kerja. Diukur

dengan skala, adapun dimensi pada stres kerja antara lain; (1) *on the job* atau kondisi yang terjadi di ruang lingkup kerja sehingga mempengaruhi tingkat stres kerja, (2) *off the job* yang merupakan kondisi di luar pekerjaan yang mampu memicu stresor dan mempengaruhi tingkat stres.

Tabel 3. 8 Blue Print Skala Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Σ
			F	UF	
1	<i>On the job</i>	Beban kerja yang berlebihan	2	1	2
		Frustasi	4	3	2
		Tekanan atau desakan waktu	6	5	2
		Konflik antar pribadi dan kelompok	8	7	2
2	<i>Of the job</i>	Kekhawatiran financial	-	9,10	2
		Masalah masalah yang bersangkutan dengan anak	11,12	-	2
		Masalah perkawinan (perceraian)	13	14	2
		Masalah -masalah pribadi	15	16	2
		Perubahan – perubahan yang terjadi di tempat tinggal	17,18	-	2
Total			10	8	18

b. Validitas skala stres kerja

seperti pada dua variabel sebelumnya, metode dan prosedur pengujian validitas skala stres kerja menggunakan perbandingan nilai r tabel dan r hitung. Berikut tabel hasil uji validitas skala stres kerja:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

Aitem	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
A1	0,560	0.149	Valid
A2	0,614	0.149	Valid
A3	0,390	0.149	Valid
A4	0,425	0.149	Valid
A5	0,444	0.149	Valid
A6	0,229	0.149	Valid
A7	0,282	0.149	Valid

A8	0,239	0.149	Valid
A9	0,128	0.149	Tidak Valid
A10	0,403	0.149	Valid
A11	0,447	0.149	Valid
A12	0,541	0.149	Valid
A13	0,654	0.149	Valid
A14	0,251	0.149	Valid
A15	0,027	0.149	Tidak Valid
A16	0,322	0.149	Valid
A17	0,271	0.149	Valid
A18	0,566	0.149	Valid

Hasil dari pengujian validitas pada skala stres kerja menunjukkan terdapat 2 aitem (No 9 & 15) gugur dan 16 aitem valid.

c. Reliabilitas skala stres kerja

Uji *cornbac-alpha* digunakan sebagai acuan reliabilitas dengan nilai diatas 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas skala stres kerja pada penelitian ini:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach-Alpha	Keterangan
Stres Kerja	16	0,694	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja memperoleh nilai 0,694 yang berarti skala tersebut reliabel.

F. Analisis Data

Kebutuhan analisi data digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Nilai total akan diambil sebagai bahan ukur uji statistika. Proses pengolahan data dibagi menjadi tahapan uji asumsi klasik dan uji hipotesis penelitian:

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian, uji asumsi klasik dijadikan uji awal atau uji prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Ada 3 macam uji prasyarat yang digunakan dalam riset kali ini seperti, uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat apakah sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal (Muhid, 2019). Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	120	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,651	Data Berdistribusi Normal
Asymp. Sig. (2-Tailed)	0,790	

Hasil dari uji normalitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,790 yang berarti data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linieritas diterapkan guna melihat korelasi signifikan atau linear antara variabel X dengan variabel Y. Cara paling umum untuk menentukan linearitas antar variabel dengan melihat nilai signifikansi.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Within Groups</i>	<i>Deviation From Linearity</i>		Ket.
		F.	Sig.	
<i>Turnover Intention</i> <i>*Work Life Balance</i>	107	0,859	0,583	Linear
<i>Turnover Intention</i> <i>*Stres Kerja</i>	95	1,259	0,192	Linear

Dari tabel hasil uji diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel *turnover intentin* dan *work life balance* $>0,05$ maka terdapat linearitas dan signifikan antara variabel X1 dengan Y. kemudian, nilai signifikansi pada variabel *turnover intenion* dengan stres kerja memperoleh nilai sebesar 0,192 yang artinya pada varaibel *turnover intention* dan stres kerja juga terdapat hubungan linearitas dan signifikan.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi kemungkinan terdapat korelasi anatar variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini dilakukan dengan melihat harga nilai tolerance. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas ketika nilai tolerance $> 0,10$ dan jika nilai yang diperoleh $>0,10$ maka sebaliknya. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian kali ini sebagai berikut:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	KOEFSIEN		<i>Collinearity Statistics</i>	
	T	Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)	-0,123	0,902		
<i>Work Life Balance</i>	-0,463	0,644	0,962	1,040
Stres Kerja	7,750	000	0,962	1,040
<i>Dependent Variable: Turnover Intention</i>				

Hasil dari uji multikolinieritas memperoleh nilai tolerance dari tiap variabel sebesar 0,962. Disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel penelitian dengan dasar nilai tolerance yang diperoleh $>0,10$.

2. Uji Hasil (Hipotesis Penelitian)

Riset kali ini menerapkan analisis deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan menganalisis data yang berupa deskripsi tanpa membuat kesimpulan (Sugiyono, 2016). Adapun statistik inferensial digunakan untuk menggambarkan data serta membuat prediksi kesimpulan tentang populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dalam riset ini analisis statistik inferensial menerapkan uji regresi berganda dalam pengujian hipotesis penelitian. Uji regresi ganda digunakan untuk menganalisis signifikansi beberapa variabel bebas dengan variabel terikat (Muhid, 2019). Rumus dari analisis regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Guna mendapat *output* maksimal dalam riset, upaya penuh menjadi sebuah keharusan untuk dilakukan peneliti. Mulai dari melakukan persiapan secara matang, dilanjutkan dengan membuat rencana cadangan untuk mengatasi hambatan yang mungkin terjadi. Tahapan dalam penelitian ini tersusun dan terangkai sebagai berikut:

1. Awalan Penelitian

a. Tahap pertama

Mula-mula peneliti melakukan identifikasi masalah yang akan dijadikan sebagai topik penelitian. Disambung dengan penguraian kejadian yang sesuai dengan penelitian kemudian memahaminya guna mendapat permasalahan untuk urgensi penelitian. Berlanjut dengan studi literatur untuk memperoleh landasan teoritik dan bukti secara empirik yang bersumber dari penelitian yang telah lalu.

Diteruskan dengan membuat kerangka riset untuk mendapat gambaran penelitian secara umum. Hingga akhirnya memulai penelitian dengan membuat *concept note* dengan bimbingan dan persetujuan dari pembimbing. Peneliti dan DPS sepakat bahwa pembahasan pada penelitian ini akan berfokus pada bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Tahap Kedua

Tahap kedua berfokus pada penyusunan instrumen penelitian dengan cara memodifikasi alat ukur yang sudah ada yang berjumlah tiga instrumen. Skala *turnover intention* dimodifikasi dari alat ukur yang telah digunakan oleh Maimunah (2018). Sedangkan skala *work life balance* dan stres kerja dimodifikasi dari skala yang digunakan oleh Arnold (2018). Setelah menjadi rangkaian alat ukur, peneliti berkonsultasi pada dosen pembimbing.

Setelah berkonsultasi pada dosen pembimbing, peneliti melangkah pada proses pengecekan oleh *expert judgement*. Proses *expert judgement* dilakukan pertama kali pada tanggal 26 Januari 2022 yang dilakukan oleh Luluk Daiyatul Firdausi, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Masukan dari *expert* kemudian dibenahi kembali kemudian dilanjutkan untuk proses *expert judgement* yang kedua.

Proses *expert judgement* ke 2 dilakukan oleh Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi. Proses *expert judgement* ke dua berfokus pada pemangkasan aitem-aitem yang dirasa tidak relevan atau tidak diperlukan dalam penelitian ini. Setelah proses *expert judgement* dari dosen pembimbing peneliti langsung mendapatkan izin sebar pada tanggal 26 Februari 2022.

c. Tahap Ketiga

Sabtu, 26 Februari 2022 menjadi awal dimulainya proses pengumpulan data penelitian dengan cara menyebar kuesioner *google form* melalui pesan berantai di beberapa media sosial. Hingga pada akhirnya berhasil terkumpul 120 responden pada tanggal 14 Maret 2022.

d. Tahap keempat

Tahap terakhir pada penelitian ini ditandai dengan terkumpulnya data penelitian dan ditutupnya link kuesioner yang disebar. Kemudian dilakukan olah data dengan bantuan SPSS. Selanjutnya interpretasi dilakukan pada hasil olah data guna memperoleh jawaban dari pertanyaan dan rumusan masalah penelitian. Setelah interpretasi dilakukan, peneliti membuat menarik kesimpulan kemudian menyusun penelitian secara utuh sesuai panduan penyusunan penelitian yang berlaku.

2. Deskripsi Subjek Penelitian

Sesuai perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi *sample size* dari WHO minimal subjek pada penelitian ini adalah 120 responden yang telah memenuhi kriteria penelitian.

a. Deskripsi data berdasar usia

Berdasarkan usianya, presentase terbanyak berada pada interval 21-30 tahun dengan presentase 38% atau berjumlah 46 peserta. Presentase tertinggi kedua pada interval 31-40 tahun

dengan nilai presentase 29%, kemudian usia 41-50 tahun mendapat presentase 22% dan diikuti interval 51-60 tahun dengan presentase 10%. Sementara presentase terendah adalah 1% dengan jumlah peserta 1 responden di interval usia >60 tahun.

Tabel 4. 1 Presentase Usia Responden

Interval Usia	Jumlah	Presentase (%)
21-30	46	38%
31-40	35	29%
41-50	26	22%
51-60	12	10%
60<	1	1%
Total	120	100%

b. Deskripsi data berdasar status pernikahan

Karena kriteria dalam penelitian ini mengharuskan subjek untuk memiliki minimal 1 orang anak maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya responden harus sudah pernah menikah. Dari data *google form* yang telah terkumpul, diketahui bahwa 94% dari 120 responden berstatus menikah, 4 orang responden bertastus cerai hidup, dan 2,50% bertastus cerai mati.

Tabel 4. 2 Status Pernikahan Responden

Status	Frekuensi	Presentase (%)
Menikah	133	94,17%
Cerai Hidup	4	3,33%
Cerai Mati	3	2,50%
Total	120	100%

c. Deskripsi data berdasar jumlah anak

Dalam kriteria penelitian ini dibutuhkan responden yang memiliki minimal 1 orang anak, dan dari data yang telah terkumpul diketahui bahwa dari 120 orang responden paling sedikit 1 orang anak dan paling banyak memiliki 4 orang anak. Presentase responden yang memiliki 1 anak adalah 47%, 2 anak 36%, 3 anak 14%, dan 4 anak 3%.

Tabel 4. 3 Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Presentase (%)
1	56	47%
2	43	36%
3	17	14%
4	4	3%

d. Deskripsi data berdasar domisili

Penelitian ini memiliki batasan area seluruh Indonesia, sehingga siapapun warga Indonesia yang memenuhi kriteria yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bisa menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam prosesnya, responden yang telah terkumpul berasal dari 15 kota yang berbeda namun mayoritas responden berasal dari wilayah Sidoarjo dan Surabaya. Sidoarjo menempati urutan pertama dengan presentase 67%, kemudian Surabaya dengan presentase 15%, selanjutnya Gresik, Pasuruan, Mojokerto masing-masing 3%, Jakarta 2% dan 9 kota yang lain masing-masing 1%

Tabel 4. 4 Domisili Responden

Kota	Frekuensi	Presentase (%)
Sidoarjo	80	67%
Surabaya	18	15%
Gresik	4	3%
Lamongan	1	1%
Pasuruan	3	3%
Mojokerto	4	3%
Tuban	1	1%
Malang	1	1%
Batu	1	1%
Jakarta	2	2%
Denpasar	1	1%
Surakarta	1	1%
Klaten	1	1%
Bandung	1	1%
Palembang	1	1%

3. Pengelompokan data berdasarkan tingkat

Gambaran umum deskripsi data diawali dengan pengujian standar deviasi, mean (rata-rata), nilai varian seperti nilai maksimal dan minimal serta lainnya antara lain seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik

Variabel	N	Range	Xmin	Xmax	Mean	Std. Dev.
<i>Turnover Intention</i>	120	28	10	38	20,34	5,74
<i>Work Life Balance</i>	120	12	12	24	19,28	2,53
Stres Kerja	120	31	22	53	36,01	5,40

Total subjek penelitian sebanyak 120 responden yang merupakan seorang ibu yang pernah atau sedang melakukan *work from home* dengan area domisili di seluruh Indonesia. Kemudian skala *turnover intention* memiliki *range* 28, nilai minimal berjumlah 10, dan nilai maksimal berjumlah 38. Sedangkan untuk nilai rata-rata skala *turnover intention* adalah 20,34 dengan standar deviasi 5,74. Skala *work life balance* memiliki rentang nilai 12, nilai minimal 12, dan nilai maksimal 24. Sedangkan *mean work life balance* adalah 19,28 dengan standar deviasi 2,53. Skala stres kerja memiliki *range* 31, nilai minimal sebesar 22, dan nilai maksimal sebesar 53. Sedangkan rata-rata nilai dari stres kerja adalah 36,01 dengan standar deviasi 5,40.

Sesudah mengetahui hasil deskriptif di atas, dilakukan kategorisasi untuk menggolongkan kategori klasifikasi data berdasarkan nilai dari total masing-masing variabel yang akan klasifikasikan menjadi tiga kelas tingkatan rendah, sedang dan tinggi. Berikut bentuk klasifikasi tersebut:

a. Klasifikasi kategori *turnover intention*

Kategori rendah : $X < M - 1SD$

$$X < 20,34 - 1(5,73)$$

$$X < 14,60$$

Kategori Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

$$14,60 \leq X < 26,08$$

Kategori tinggi : $M + 1SD \leq X$

$$26,08 \leq X$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai interval data guna melakukan klasifikasi kelas berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel *turnover intention*. Adapun rincian data klasifikasi tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Klasifikasi Variabel Turnover Intention

Klasifikasi	Jumlah	Presentase	N
Rendah	24	20%	120
Sedang	80	60%	
Tinggi	16	13%	

Klasifikasi dalam kategori rendah memiliki jumlah 24 data atau 20%. Sedangkan klasifikasi kategori sedang berjumlah 80 data atau 60% dan untuk klasifikasi kategori tinggi berjumlah 16 data dengan persentase 13%.

b. Klasifikasi kategori *work life balance*

Kategori rendah : $X < M - 1SD$

$$: X < 19,28 - 1(2,53)$$

$$: X < 16,74$$

Kategori sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

$$16,74 \leq X < 21,80$$

Kategori tinggi : $M + 1SD \leq X$

$$21,80 \leq 21,80$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai interval data guna melakukan klasifikasi kelas berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel *work life balance*. Adapun rincian data klasifikasi tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Klasifikasi Variabel *Work Life Balance*

Klasifikasi	Jumlah	Presentase	N
Rendah	12	10%	120
Sedang	85	71%	
Tinggi	23	19%	

Klasifikasi dalam kategori rendah memiliki jumlah 12 data atau 10%. Sedangkan klasifikasi kategori sedang berjumlah 85 data atau 71% dan untuk klasifikasi kategori tinggi berjumlah 23 data dengan persentase 19%.

c. Klasifikasi kategori stres kerja

Kategori rendah : $X < M - 1SD$

$$X < 36,01 - 1(5,39)$$

$$X < 30,61$$

Kategori sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

$$40,61 \leq X < 41,41$$

Kategori tinggi : $M + 1SD \leq X$

$$41,41 \leq X$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai interval data guna melakukan klasifikasi kelas berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel stres kerja.

Adapun rincian data klasifikasi tersebut sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Klasifikasi variabel stres kerja

Klasifikasi	Jumlah	Presentase	N
Rendah	17	14%	120
Sedang	92	77%	
Tinggi	11	9%	

Klasifikasi dalam kategori rendah memiliki jumlah 17 data atau 14%. Sedangkan klasifikasi kategori sedang berjumlah 92 data atau 77% dan untuk klasifikasi kategori tinggi berjumlah 11 data dengan persentase 9%.

4. Tabulasi Silang Variabel dan Deskripsi Subjek

Tabel 4. 9 Hasil Crosstab Usia dengan Variabel Penelitian

Variabel	Usia	Kategori			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Turnover Intention</i>	21-30 Tahun	5(4,2%)	33(27,5%)	8(6,7%)	46(38,3%)
	31-40 Tahun	7(5,8%)	21(17,5%)	7(5,8%)	35(29,2%)
	41-50 Tahun	6(5%)	19(15,8%)	1(0,8%)	26(21,7%)
	51-60 Tahun	6(5%)	6(5%)	-	12(10%)
	> 60 Tahun	-	1(0,88%)	-	1(0,8%)
	Total	24(20%)	80(66,7%)	16(13,3%)	120(100%)
<i>Work Life Balance</i>	21-30 Tahun	3(2,5%)	30(25%)	13(10,8%)	46(38,3%)
	31-40 Tahun	5(4,2%)	24(20%)	6(5%)	35(29,2%)
	41-50 Tahun	-	24(20%)	2(1,7%)	26(21,7%)
	51-60 Tahun	4(3,3%)	6(5%)	2(1,7%)	12(10%)
	> 60 Tahun	-	1(0,8%)	-	1(0,8%)
	Total	12(10%)	85(70,8%)	23(19,2%)	120(100%)
<i>Stres Kerja</i>	21-30 Tahun	6(5%)	33(27,5%)	7(5,8%)	46(38,3%)
	31-40 Tahun	4(3,3%)	29(24,2%)	2(1,7%)	35(29,2%)
	41-50 Tahun	4(3,3%)	20(16,7%)	2(1,7%)	26(21,7%)
	51-60 Tahun	3(2,5%)	9(7,5%)	-	12(10%)
	> 60 Tahun	-	1(0,8%)	-	1(0,8%)
	Total	17(14,2%)	92(76,7%)	11(9,2%)	120(100%)

Dapat diketahui bahwa kategori *turnover intention* pada rentang usia 21-30 tahun, rata-rata berada pada kategori sedang.

Sebagian besar pada interval usia 31-40 tahun juga berada pada kategori sedang. Rentang usia 41-50 tahun juga masih didominasi responden dengan kategori sedang. Dan pada rentang usia 51-60 tahun mayoritas responden berada pada kategori sedang. Serta 1 orang pada usia >60 tahun berada pada kategori sedang.

Kategori pada variabel *work life balance* juga didominasi kategori sedang dengan perolehan presentase secara keseluruhan sebesar 70,8%. 30 orang diantaranya berasal pada interval usia 21-30 tahun. Masing-masing terdapat 24 orang pada rentang usia 31-40

tahun dan 41-50 tahun. 6 orang pada interval usia 51-60 tahun, dan 1 orang pada usia >60 tahun.

Lebih dari 70% responden variabel stres kerja berada pada kategori sedang. Disusul dengan kategori rendah dengan jumlah peserta sebanyak 17 orang. Pada posisi terakhir merupakan kategori tinggi dengan presentase 9,2% atau sebanyak 11 orang.

Tabel 4. 10 Crosstab Status Pernikahan dengan Variabel Penelitian

Variabel	Status Pernikahan	Kategori			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Turnover Intention	Cerai Hidup	-	2(1,7%)	1(0,8%)	3(2,5%)
	Cerai Mati	1(0,8%)	3(2,5%)	-	4(3,3%)
	Menikah	23(19,2%)	75(62,5%)	15(12,5%)	113(94%)
	Total	24(20%)	80(66,7%)	16(13,3%)	120(100%)
Work Life Balance	Cerai Hidup	-	2(1,7%)	1(0,8%)	3(2,5%)
	Cerai Mati	-	4(3,3%)	-	4(3,3%)
	Menikah	12(10%)	79(65,8%)	22(18,3%)	113(94%)
	Total	12(10%)	85(70,8%)	23(19,2%)	120(100%)
Stres Kerja	Cerai Hidup	2(1,7%)	1(0,8%)	-	3(2,5%)
	Cerai Mati	1(0,8%)	3(2,5%)	-	4(3,3%)
	Menikah	14(11,7%)	88(73,3%)	11(9,2%)	113(94%)
	Total	17(14,2%)	92(76,7%)	11(9,2%)	120(100%)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berstatus menikah, dan mayoritas yang berstatus menikah masuk dalam kategori *turnover intention* sedang. Begitu pula dengan kategori dari dua variabel lainnya. Variabel *work life balance* didominasi oleh responden dengan kategori sedang dan dalam status menikah. Pada variabel stres kerja 73,3% atau 88 orang berstatus menikah dan tergolong pada kategori sedang.

Tabel 4. 11 Crosstab Jumlah Anak dengan Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Anak	Kategori			Jumlah
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Turnover Intention	1	6(5%)	39(32,5%)	11(9,2%)	56(46,7%)
	2	11(9,2%)	21(25,8%)	1(0,8%)	43(35,8%)
	3	5(4,2%)	8(6,7%)	4(3,3%)	17(14,2%)
	4	2(1,7%)	2(1,7%)	-	4(3,3%)
	Total	24(20%)	80(66,7%)	16(13,3%)	120(100%)
Work Life Balance	1	2 (1,7%)	41(34,2%)	13(10,8%)	56(46,7%)
	2	6(5%)	33(27,5%)	4(3,3%)	43(35,8%)
	3	2(1,7%)	9(7,5%)	6(5%)	17(14,2%)
	4	2(1,7%)	2(1,7%)	-	4(3,3%)
	Total	12(10%)	85(70,8%)	23(19,2%)	120(100%)
Stres Kerja	1	8(6,7%)	40(33,3%)	8(6,7%)	56(46,7%)
	2	4(3,3%)	37(30,8%)	2(1,7%)	43(35,8%)
	3	3(2,5%)	13(10,8%)	1(0,8%)	17(14,2%)
	4	2(1,7%)	2(1,7%)	-	4(3,3%)
	Total	17(14,2%)	92(76,7%)	11(9,2%)	120(100%)

Dari tabel tabulasi silang dapat diketahui bahwa baik pada variabel *turnover intention*, *work life balance* maupun stres kerja rata-rata responden masuk pada kategori sedang. Pada variabel *turnover intention* terdapat 80 orang masuk pada kategori sedang dengan 39 orang diantaranya memiliki 1 anak.

Pada variabel *work life balance* 85 orang masuk pada kategori sedang 41 orang diantaranya dikaruniai 1 orang anak. Sementara pada variabel stres kerja 92 orang masuk pada kategori sedang dengan 40 orang memiliki 1 anak, 37 orang memiliki 2 anak, 13 orang memiliki 3 anak, dan 4 orang memiliki 2 anak.

B. Uji Hipotesis

1. Hasil uji regresi linier berganda

Analisis regresi berganda diterapkan guna melihat hasil secara parsial maupun bersama-sama. Persamaan yang dipakai yakni $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots$ e. dari persamaan tersebut kemudian hasil diinput dan diinterpretasikan.

Tabel 4. 12 Hasil Uji T

Model		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>	T	Sig
		<i>Coefficient</i>	<i>Coefficient</i>		
		B	B		
1	Constant	-0,594		-0,123	0,902
	Work life Balance	-0,080	-0,035	-0,463	0,644
	Stres Kerja	0,624	587	7.750	0.00

Jika persamaan diatas diinput dengan data dari hasil hitung uji regresi linier berganda melalui SPSS 16 maka:

$$Y = (-0,594) + (-0,080) + (0,624)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dimaknai bahwa:

a. Nilai konstanta a

Hasil hitung menunjukkan nilai konstanta a adalah -0,594.

Kondisi tersebut bermakna, apabila variabel *work life balance* bernilai 0 (tidak terdapat *work life balance*) dan variabel stres kerja bernilai 0 (tidak terdapat stres kerja). Maka skor nilai dari variabel *turnover intention* adalah -0,594.

b. Nilai koefisien b_1

Hasil hitung menunjukkan nilai koefisien b_1 sebesar -0,080.

Hasil tersebut bermakna, jika variabel prediktor lain nilainya

konstan dan nilai variabel X1 meningkat 1 tingkat maka besaran nilai variabel Y akan meningkat sebesar -0,080. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka *turnover intention* akan semakin rendah.

c. Koefisien b_2

Hasil hitung menunjukkan nilai koefisien b_2 sebesar 0,624. Hasil tersebut bermakna, jika variabel prediktor lain nilainya konstan dan nilai variabel X2 meningkat 1 tingkat maka besaran nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,624. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* akan semakin tinggi juga.

2. Uji regresi simultan (Uji F)

Hasil Uji F mengacu pada tabel Anova yang ada di output uji regresi linier berganda melalui SPSS 26.00 for windows. Uji F ditujukan untuk melihat besarnya dampak variabel bebas (X) secara simultan pada variabel terikat (Y). Dasar penentuannya yakni dengan melihat skor signifikansi lalu membandingkan nilai F hitung dan F tabel.

Dasar pengambilan keputusan dari uji F didapatkan dari membandingkan hasil F tabel dengan F hitung. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada dampak yang diberikan secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

	Model	Sum of squares	Df	Meansquares	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	1387,210	2	693,605	32,079	0,00
	<i>Residual</i>	2529,782	117	21,622		
	Total	3916,992	119			

Dari tabel diatas didapatkan F hitung sebesar 32,079 dan berdasarkan rumus $F_{tabel} = \frac{k}{n - k}$ (total variabel bebas) ; n - k (n adalah total sampel). sehingga, k = 2 (X1=family s sense of coherence dan X2=family functioning), dan n=120. Didapatkan angka 2; 118 sehingga skor F tabel menjadi 2,46. Karena $32,079 > 2,46$ sehingga dinyatakan bahwa ada dampak yang diberikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Uji parsial (Uji T)

Hasil Uji T mengacu pada tabel Coefficients pada hasil output regresi linier berganda. Uji T ditujukan untuk melihat besarnya dampak variabel bebas (X) secara segmental pada variabel terikat (Y). dasar pengambilan keputusannya dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Jika T hitung > T Tabel maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4. 14 Hasil Uji T

	Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig
		Coefficient	Coefficient		
		B	B		
1	<i>Constant</i>	-0,594		-0,123	0,902
	<i>Work life Balance</i>	-0,080	-0,035	-0,463	0,644

Stres Kerja	0,624	587	7.750	0.00
-------------	-------	-----	-------	------

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t tabel dengan df (N-2) 118 sebesar 7,03. Variabel *work life balance* memperoleh t hitung sebesar -0,463 sehingga t hitung $-0,463 < t$ tabel 7,03. Maka dinyatakan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh secara parsial pada *turnover intention*. Sementara variabel stres kerja memperoleh nilai t hitung $7,750 > t$ tabel 7,03 yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*.

4. Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi mengacu kepada output regresi linier berganda bagian Model Summary. Uji ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana model regresi menginterpretasikan variasi yang ada dalam variabel bebas (Ghozali, 2006).

Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,595	0,354	0,343	4,650

Didapatkan nilai R square sebesar 0,354 yang menunjukkan bahwa sumbangsih variabel *work life balance* dan stres kerja pada variabel *turnover intention* sebesar 35,4%, sedangkan 64,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

C. Pembahasan

Riset bertujuan memahami pengaruh antara *work life balance* dan stres kerja dengan *turnover intention* pada ibu yang pernah tau sedang menjalani *work from home* dengan responden sebanyak 120 orang yang tersebar diseluruh Indonesia. Setelah data terkumpul dan dilakukan uji hipotesis, berikut kami sajikan pembahasan dari hasil uji hipotesis penelitian:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan didapatkan hasil *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. selaras dengan Oktaviani, H. (2018) yang mendapatkan hasil serupa pada penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Ada faktor lain yang lebih mempengaruhi *turnover* seperti kepuasan kerja (Oktaviani, H. 2018). Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oosthuizen et al. (2016) dan Malik et al. (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung pada umumnya menjadi prediktor *turnover intention* yang paling signifikan. Pekerja yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki niat meninggalkan organisasi yang lebih rendah (Oosthuizen et al.2016).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fayazi & Aslani (2015) memperoleh hasil yang sama. Ketika karyawan merasa keseimbangan waktu yang dimiliki untuk bekerja dan menjalani kehidupan cukup baik, maka mereka akan bertahan. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan adanya konflik baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, mereka akan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang membantu dalam mencapai kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis penelitian mendapatkan nilai sig 0,00 dan nilai t hitung sebesar 7750. Artinya stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. hal ini selaras dengan yang dikemukakan Vakola & Nikolaou, (2005) tentang kebanyakan kasus *turnover* terjadi karena stres di tempat kerja.

Stres kerja memberikan sumbangsih yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Caesary elt al (2012) menyatakan bahwa stres kerja mampu memicu pengurangan kepuasan kerja serta penurunan komitmen dalam berorganisasi yang berujung pada terjadinya *turnover intention*. selaras dengan itu, penelitian Dewi et al (2020) menemukan pengaruh yang signifikan dan bersifat positif dari stres kerja terhadap *turnover intention*. stres kerja yang terlampau tinggi akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga

karyawan mendapatkan penurunan kemampuan pengendalian diri, dan kurang bisa mengambil keputusan dengan baik dan tepat sehingga perilaku yang ditimbulkan tidak terdatur dan berakibat pada terjadinya *turnover intention* (Handoko, 2001).

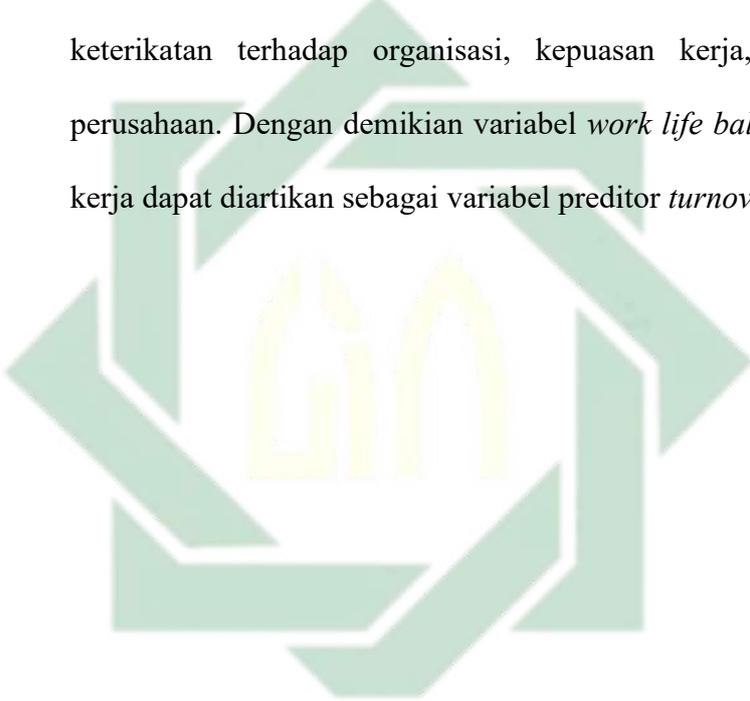
3. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap

Turnover Intention

Hasil uji regresi linier berganda memaparkan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Hal ini selaras dengan Kerdpitak & Jermisittiparsert, (2020) yang memaparkan bahwa stres kerja dan *work life balance* yang buruk bisa menjadi kontributor utama dalam peningkatan *turnover intention*, yang pada akhirnya berdampak pada karyawan dan perusahaan. Terjadinya stres kerja dapat menyebabkan dampak negatif bagi status kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Turnover intention yang mendukung *work life balance* berdampak pada efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020). Selain itu, dengan membangun keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kebutuhan individu, organisasi dapat menghasilkan kinerja luar biasa karena keseimbangan kehidupan kerja memotivasi karyawan dengan mengurangi stres dan emosional kelelahan. Sebaliknya, ketidak seimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pekerjaan secara negatif.

Bedasarkan dari hasil uji koefisien determinasi *work life balance* dan stres kerja menunjukkan sumbangsih terhadap terbentuknya *turnover intention*. Kontribusi kedua variabel terhadap intensitas *turnover* sebesar 35,4% sementara 64,6% didapat dari variable yang lain seperti usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Dengan demikian variabel *work life balance* dan stres kerja dapat diartikan sebagai variabel preditor *turnover intention*.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari rangkaian penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisa data serta interpretasi yang dipaparkan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan dan negatif pada variabel *turnover intention*. Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang memperoleh nilai signifikansi ($0,64 > 0,05$) yang menunjukkan tertolaknya hipotesis penelitian. Artinya pengaruh yang diberikan *work life balance* kepada *turnover intention* tidak signifikan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi 0,00 yang memiliki makna bahwa ada pengaruh antara stres kerja dan *turnover intention* sehingga hipotesis diterima.
3. Secara bersama-sama variabel *work life balance* dan stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. sumbangsih *work life balance* dan stres kerja pada *turnover intention* sebesar 35,4%, adapun 64,6% yang lain berasal dari variabel yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

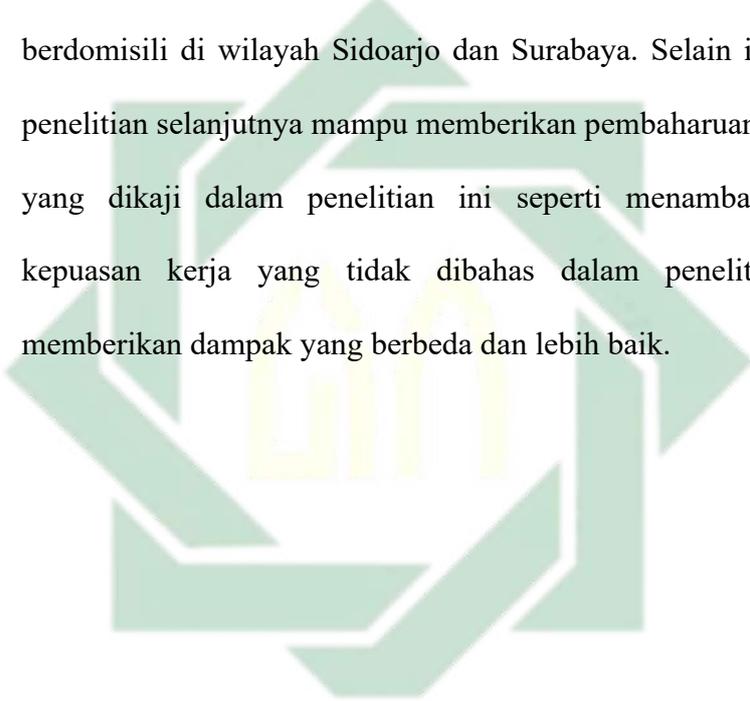
B. Saran

1. Bagi Pembaca

Harapan peneliti, riset ini bermanfaat bagi para pembaca terutama dalam hal menyeimbangkan *work life balance*, melakukan coping yang tepat pada stres kerja, dan meminimalisir kemungkinan terjadinya *turnover intention*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penulis berharap penelitian ini dapat menambah referensi mengenai variabel *turnover intention*, *work life balance*, maupun stres kerja. Adapun kekurangan penelitian ini terletak pada sebaran responden yang masih didominasi oleh responden yang berdomisili di wilayah Sidoarjo dan Surabaya. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya mampu memberikan pembaharuan dalam bidang yang dikaji dalam penelitian ini seperti menambahkan variabel kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini guna memberikan dampak yang berbeda dan lebih baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adeel Anjum, M., Parvez, A., & Ahmed, A. (2017). Relationship Dynamics of Burnout, Turnover Intentions and Workplace Incivility Perceptions. *Business & Economic Review*, 9(3), 155–172. <https://doi.org/10.22547/BER/9.3.6>
- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3028>
- Agung AWS Waspodu, Nurul Chotimah Handayani, & Widya Paramita. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. UNITEX DIBOGOR. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Avgar, A. C., Givan, R. K., & Liu, M. (2011). Patient-Centered but Employee Delivered: Patient Care Innovation, Turnover Intentions, and Organizational Outcomes in Hospitals. *ILR Review*, 64(3), 423–440. <https://doi.org/10.1177/001979391106400301>
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53. www.econjournals.com
- Azwar, S. (2016). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Alfabeta.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., & R, S. D. (2017). *Employee Commitment and Quality of Work Life-A Literature Review*. <http://www.ijip.in>
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations ECI 1* (www.eiconsortium.org) CLUSTERING COMPETENCE IN EMOTIONAL INTELLIGENCE: INSIGHTS FROM THE EMOTIONAL COMPETENCIE INVENTORY (ECI). www.eiconsortium.org
- Budiasiti, K. A., & Dewi, P. (2016). PENGARUH STRES KERJA PADA TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA AGEN AJB BUMIPUTERA 1912 I Made Artha Wibawa (2). 5(6), 3560–3588.
- Caesary, A. G., Wessiani, N. A., & Santosa, B. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbond Call PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Institut Teknologi Surabaya*.
- Chemirmir, M. J., Musebe, R., & Nassiuma, B. K. (n.d.). THE ROLE OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE TURNOVER IN THE FLOWER INDUSTRY IN THE NORTH RIFT KENYA. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 7. <http://www.ijrssh.com>

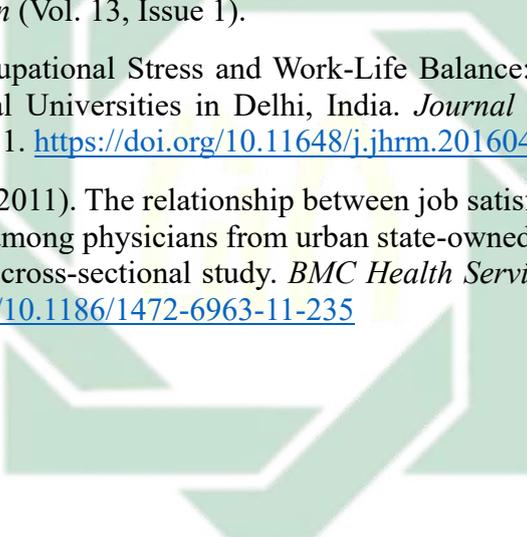
- Chudri Wardana, M., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). *Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia*. 4(4).
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55–70. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dewi, S. S., Madjid, Abd., & Fauzan, A. (2020). The Role of Religiosity in Work- Life Balance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI- Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2363–2374. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1192>
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33>
- Ferdian, A., Luturlean, B. S., Zhafira, K. D., & Izumi, N. K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction? *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 5(1), 31–40. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1\(3\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2020.5.1(3))
- Garland, B., Hogan, N. L., Kelley, T., Kim, B., & Lambert, E. G. (2013). To Be or Not to Be Committed: The Effects of Continuance and Affective Commitment on Absenteeism and Turnover Intent among Private Prison Personnel. *Journal of Applied Security Research*, 8(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/19361610.2013.738402>
- Gede, I., Arnanta, P., Wayan, I., & Utama, M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV. DHARMA SIADJA. 6(6), 3314–3341.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 359–397). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-010>
- Gusti, I., Pranata, N., Wayan, I., & Utama, M. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 8(1), 7486–7518. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p19>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). 5 Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *Academy of Management Annals*, 2(1), 231– 274. <https://doi.org/10.5465/19416520802211552>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Huselid, M. A. (1995). The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.5465/256741>
- Isaksson, J. J. (2018). Work-life balance in the knowledge intensive field: Implications of the use of electronic devices in the 24/7 economy.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., & Aamir, S. (2014). *Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan*. <https://www.researchgate.net/publication/274194231>
- Jyrkinen, M., Niemistö, C., & Hearn, J. (2017). Career, Care, and Time: Female Top Managers in the Intersections of Age, Gender, and Work–Family. In *Ageing, Organisations and Management* (pp. 229-251). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus between Work Life Balance Practices and Employee Retention – The Mediating Effect of a Supportive Culture. *Asian Social Science*, 9(11). <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11P63>
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*.
- McGraw-Hill Irwin. Maier, G. (1971). Presidential Succession in Ecuador, 1830-1970. *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, 13(3–4), 475–509. <https://doi.org/10.2307/174933>
- Malik, M. I., Gomez, S. F., Ahmad, M., & Saif, M. I. (2010). Examining Therelationshipofwork Life Balance, Job Satisfactionand Turnover in Pakistan. *International Journal of Sustainable Development*, 2(1), 27–33.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 178. <https://doi.org/10.22146/gamajop.50121>
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Ma'ruf, R., Karyawan, L., Keseimbangan, K., & Kerja, K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, 9(1), 110–120. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- <http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/>

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik*. Zifatma.
- Mushlih, M., & Rosyidah, R. (2020). Buku Ajar Mata Kuliah Statistika “Aplikasi Di Dunia Kesehatan”. *Umsida Press*, 1-224.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Notoatmojo, S. (2008). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20(1), 446-467.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Prawitasari, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE BENGKULU. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Raza, M. A., Khan, M. M., & Mujtaba, B. G. (2018). The Impact of Organizational Change on Employee Turnover Intention: Does Stress Play a Mediating Role? *Public Organization Review*, 18(3), 313–327. <https://doi.org/10.1007/s11115-17-0380-8>
- Ricky W. Griffin, & Moorhead, G. (2014). *Managing people in organization*. USA.
- Riyanto, S., & Isnatun, S. (2020). IJRISS |Volume IV, Issue VI. In *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. www.rsisinternational.org
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson.

- Saklit, I. W. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENSI TURNOVER: KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Santhanalakshmi, K., Prabhakar, K., & Kumar, N. S. (2014). Analytical Study of Values of Business Process Outsourcing Employees to Address Issue of Attrition and Suggestion of Work life Balance Intervention. *Asian Social Science*, 10(15). <https://doi.org/10.5539/ass.v10n15p63>
- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). *The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka*. <https://www.researchgate.net/publication/318587775>
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Refika Aditama.
- Soelton, M., Lestari, A., Arief, H., & Linggarnusantra Putra, R. (2020). *The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables*.
- Stephen P. Robbins, & Mary Coulter. (2017). *Management 13E*. Noida. Pearson India.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Supardi. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Jurnal UNISIA*, 8(17).
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- T. Hani Handoko. (2010). *Manajemen*. BPFE-YOGYAKARTA.
- TETT, R. P., & MEYER, J. P. (2006). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Trice, H. M., Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *Contemporary Sociology*, 42(1), 90. <https://doi.org/10.2307/2068333>
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2011). *The Impact of Emotional Intelligence on Job Outcomes and Turnover Intention in Health Care*. <http://ejournals.uniwa.gr/index.php/JIIM/article/download/3211/2960>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Umdiana, N. N. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DI PROVINSI BANTEN. In *Jurnal Sains Manajemen* (Issue 2). www.portalHR.com.2012
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change. *Employee Relations*, 27(2), 160–174. <https://doi.org/10.1108/01425450510572685>
- Vellya, V., Johnly, R., Wehelmina, P., Program, R., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (2020). *Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention*.

- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- William H. Mobley. (2011). *Employee Substitution: Causes, Effects and Control (Translation)*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Wise, E. H., Hersh, M. A., & Gibson, C. M. (2012). Ethics, self-care and well-being for psychologists: Reenvisioning the stress-distress continuum. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 487–494. <https://doi.org/10.1037/a0029446>
- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). ANALISIS VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION) DENGAN STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) (STUDI KASUS PT WONOKOYO JAYA CORPORINDO, PASURUAN) Analysis of Variables Affecting Employee's Turnover Intention Using Structural Equation Modeling (SEM) (Case Study at PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). In *Jurnal Teknologi Pertanian* (Vol. 13, Issue 1).
- Zaheer, A. (2016). Occupational Stress and Work-Life Balance: A Study of Female Faculties of Central Universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160401.11>
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 11(1), 235. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A