

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERUSAHAAN DJUANDA POULTRY SHOP TASIKMALAYA

Yusril Fauzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan

Korespondensi penulis: 1802010211@unper.ac.id

Kusuma Agdhi Rahwana

Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: kusumaagdhi@unper.ac.id

Barin Barlian

Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: barinbarlian@unper.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of Work Life balance and work stress on employee Turnover Intention of Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. The method used in this study is causality through a survey approach. With a research sample of 48 employees of the Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya Company. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results show that Work Life balance has a very good rating classification, Work Stress has a very good rating classification, while Turnover Intention has a very good classification for employees of the Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya Company. Together, Work Life balance and Work Stress have a significant effect on Turnover Intention of Employees of the Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya Company. Partially, Work Life balance has a significant effect on Turnover Intention of Employees of Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Partially, Work Stress has a significant effect on Turnover Intention of Employees of the Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya Company.*

Keywords: *Work Life balance, Work Stress, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Work Life balance dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan Survei. Dengan sampel penelitian 48 orang Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life balance memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Stress Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik sedangkan Turnover Intention memiliki klasifikasi Sangat Baik pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Secara bersama-sama Work Life balance Dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop

Received November 30, 2022; Revised Desember 2, 2022; Januari 18, 2023

* Yusril Fauzi, 1802010211@unper.ac.id

Tasikmalaya. Secara parsial Work Life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya.

Kata kunci: Work Life balance, Stress Kerja, Turnover Intention.

LATAR BELAKANG

Kemajuan perusahaan tidak dipisahkan dari keberadaan dan dampak sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah mesin utama perusahaan yang melakukan semua kegiatannya untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan, manusia adalah faktor terpenting. Bahkan jika berbagai elemen yang dibutuhkan tersedia, tanpa peran manusia, perusahaan tidak akan beroperasi karena manusia, dimana manusia sumber kekuatan pendorong dan penentu aliran perusahaan.

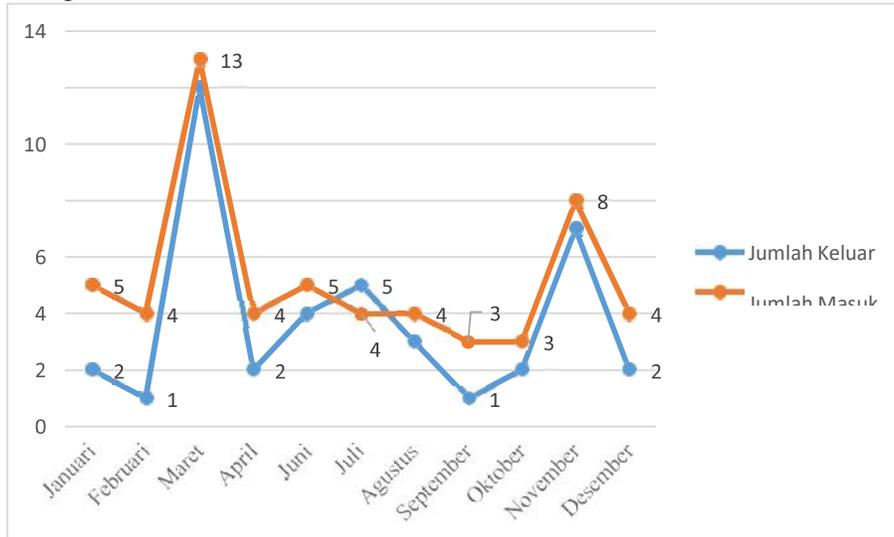
Transformasi digital saat ini mengalami kemajuan pesat, mempengaruhi hampir setiap bidang kehidupan. Transformasi digital adalah hasil dari era yang dikenal sebagai industri 4.0, yang akan mengubah model bisnis dan membuat ekosistem bisnis yang ada lebih inovatif, kompleks dan dinamis.

Permasalahan yang muncul dari *Turnover Intention* adalah banyaknya Karyawan yang keluar dan masuk, hal ini bisa saja disebabkan karena keseimbangan kerja yang kurang baik dan adanya stress kerja. Di bawah ini data yang menunjukkan adanya *Turnover Intention* berdasarkan wawancara bersama Bapak Kaswan:

Tabel .1
Jumlah Turnover Karyawan

Bulan (2021)	Jumlah Keluar	Jumlah Masuk
Januari	2	5
Februari	1	4
Maret	12	13
April	2	4
Juni	4	5
Juli	5	4
Agustus	3	4
September	1	3
Oktober	2	3
November	7	8
Desember	2	4

Sumber : Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya, 2022 Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik di bawah ini:



Gambar .1

Turnover Intention

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa masih ada yang keluar tiap bulannya, bahwa di bulan Maret yang keluar sampai 13 orang hal ini menggambarkan adanya ketidaksesuaian bekerja dan tekanan kerja yang cukup tinggi. Misalnya jika adanya barang baru tentu harus kerja lembur dalam pendataan gudang yang akan dijual maupun untuk didistribusikan untuk supplier, kebanyakan yang keluar adalah dari Karyawan, hal ini disebabkan karena perempuan memiliki fisik yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, namun dalam hal intelektual lebih baik dibandingkan laki-laki. Namun dengan adanya yang keluar tidak menjadi permasalahan karena diimbangi dengan Karyawan yang masuk.

Data *Work Life balance* berdasarkan jam kerja dan jam istirahat, adalah sehari jam kerja selama 7 jam dan istirahat terhadap dua kali di waktu dzuhur dan asyar selama 15 menit. Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan beberapa Karyawan menemukan ketidakpuasan waktu bekerja, dimana terdapat bagian pergudangan yang bekerja sampai malam atau lembur namun biaya lembur tersebut tidak sesuai dengan pekerjaannya, dimana Karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam bekerja ada yang bekerja ringan dan berat. Hal ini menunjukkan permasalahan keseimbangan kerja.

Stress kerja muncul dari pekerjaan yang banyak maka sering terjadi kesalahan, hal ini merupakan gejala stress kerja dimana Karyawan sudah tidak bisa bekerja dengan teliti. Selain itu dari segi ketegangan yang dirasakan ketika banyaknya pelanggan, dimana Karyawan merasa tidak mampu mencapainya dalam melayani konsumen. Selanjutnya permasalahan lainnya dari stress kerja adalah berasal dari digitalisasi yang menuntut bagian tertentu untuk bekerja dengan alat digitalisasi bahkan pekerjaannya sudah tergantikan hanya sebagai mengawasi saja misalnya pada penginputan data barang berbasis komputerisasi, sedangkan ada beberapa Karyawan yang tidak memahami akan hal tersebut khususnya bagian lapangan, dimana Karyawan yang ahli hanya beberapa dari sekian banyak. Melalui hal tersebut adanya tekanan kerja yang mendorong Karyawan keluar dan mencari pekerjaan yang baru yang sesuai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Ganapathi (2016: 12) “*Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya”.

Menurut Pangemanan et.al (2017: 2) “*Work-Life Balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya”.

Menurut Hudson (2015: 3) “Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan. Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Seorang individu harus mampu

membagi peran pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karena keseimbangan akan mencapai tingkat kepuasan tersendiri bagai individu tersebut”.

Menurut Saleem (2015: 74) “*Work Life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non- pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak Karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan Karyawan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain.

Pengertian Stres

Menurut Robbins and Judge (2017: 127) “Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang di hasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting”.

Menurut Anoraga (2014: 152): “Stres adalah keadaan tegang yang dialami oleh seseorang ketika cara penanganan masalah yang biasa di gunakan tidak lagi memadai”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015: 351) “Stres adalah suatu respon yang adaptif, di hubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang”.

Menurut Ivancevich (2017: 441) “Stress adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau

peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang”.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami Karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah lakuyang lain dari pada biasanya.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) “Stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang di alami Karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 796) “Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa dan menekan mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Menurut Anoraga (2014: 153) “Stres kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak memenuhi kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan Karyawan”.

Menurut Danang Sunyoto (2017: 61), menyatakan bahwa “Stres kerja mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, dengan demikian stres kerja (*job stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan stres kerja merupakan keadaan dimana Karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian Karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya.

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Bangun (2017: 86) “*Turnover Intention* adalah niat seseorang untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah Karyawan yang secara sukarela meninggalkan tempat kerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain. Oleh karena itu, niat untuk meninggalkan pekerjaan (niat untuk pergi) adalah kecenderungan atau niat seorang Karyawan untuk meninggalkan pekerjaan”.

Menurut Rivai (2017: 67) “Pergantian Karyawan (*turnover*) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para Karyawan yang masuk dan keluar perusahaan/ perusahaan. *Turnover* merupakan proses terjadinya dimana Karyawan-Karyawan meninggalkan perusahaan dan harus digantikan”.

Menurut Dessler (2015: 76) “Keinginan pindah kerja (*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. *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

Menurut Mathis, R. L (2016: 121) “*Turnover* merupakan proses terjadinya dimana Karyawan-Karyawan meninggalkan perusahaan dan harus digantikan. Keinginan pindah kerja (*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”.

Maka dapat disimpulkan *Turnover Intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intentions* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Survei.

Menurut Sugiyono (2017: 8) bahwa “Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2017: 59) bahwa “Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen”.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017: 6) adalah “Metode Survei adalah cara terstruktur untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang jumlah dari sebuah populasi (tidak hanya populasi manusia). Selain Survei dari keseluruhan populasi, dimana semua populasi dijadikan sampel. ”.

Dalam penelitian Survei ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel .2
Validitas X1

	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	,788**	0,2787	Valid
X1.2	,803**	0,2787	Valid
X1.3	,792**	0,2787	Valid
X1.4	,898**	0,2787	Valid
X1.5	,799**	0,2787	Valid
X1.6	,815**	0,2787	Valid
X1.7	,881**	0,2787	Valid
X1.8	,902**	0,2787	Valid
X1.9	,913**	0,2787	Valid
X1.10	,877**	0,2787	Valid
X1.11	,865**	0,2787	Valid
X1.12	,870**	0,2787	Valid

Dari uji validitas mengenai *Work Life balance* (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2787 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi *Work Life balance* terpenuhi (Valid).

Tabel .3
Validitas X2

	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	,476**	0,2787	Valid
X2.2	,512**	0,2787	Valid
X2.3	,641**	0,2787	Valid
X2.4	,632**	0,2787	Valid
X2.5	,531**	0,2787	Valid
X2.6	,436**	0,2787	Valid
X2.7	,518**	0,2787	Valid
X2.8	,740**	0,2787	Valid
X2.9	,633**	0,2787	Valid
X2.10	,622**	0,2787	Valid
X2.11	,423**	0,2787	Valid
X2.12	,518**	0,2787	Valid
X2.13	,740**	0,2787	Valid
X2.14	,638**	0,2787	Valid
X2.15	,560**	0,2787	Valid

Dari uji validitas mengenai Stress Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2787 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Stress Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel .4
Validitas Y

	Y	R Tabel	Keterangan
Y1	,895**	0,2787	Valid
Y2	,772**	0,2787	Valid
Y3	,739**	0,2787	Valid
Y4	,736**	0,2787	Valid
Y5	,817**	0,2787	Valid
Y6	,861**	0,2787	Valid
Y7	,852**	0,2787	Valid
Y8	,778**	0,2787	Valid
Y	1	0,2787	Valid

Dari hasil uji validasi mengenai *Turnover Intention* (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2787 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi *Turnover Intention* terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Tabel .5
Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,964	0,6	Reliabel
X2	0,831	0,6	Reliabel
Y	0,919	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6 (Lampiran 4). Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Pengaruh *Work Life balance* dan Stress Kerja Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,431	4,091		1,083	,285		
X1	-,447	-,067	-,709	-6,626	,000	,825	1,212
X2	,285	,089	,402	4,953	,003	,825	1,212

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 4,431 - 0,447 X1 + 0,285 X2 + e$$

Interprestasi:

- a. Konstanta sebesar 4,431 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel *Work Life balance* dan Stress Kerja maka *Turnover Intention* sebesar 4,431.
- b. Koefisien regresi *Work Life balance* (X1) sebesar -0,447 artinya setiap kenaikan 1 satuan *Work Life balance* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar -0,447 satuan. Sebaliknya setiap meningkatkan 1 satuan *Work Life balance* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar -0,447 satuan.
- c. Koefisien regresi Stress Kerja (X2) sebesar 0,285 artinya setiap kenaikan 1 satuan Stress Kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,285 satuan. Sebaliknya

setiap penurunan 1 satuan Stress Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,285 satuan.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,574	,555	3,67530

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan *Work Life balance* dan Stress Kerja dengan *Turnover Intention* sebesar 0,758. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi *Work Life balance* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai positif artinya meningkatkan *Work Life balance* dan Stress Kerja dapat pula meningkatkan *Turnover Intention* dan sebaliknya, penurunan *Work Life balance* dan Stress Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan *Turnover Intention*.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,574 atau 57,4%. Artinya besarnya pengaruh *Work Life balance* dan Stress Kerja secara simultan sebesar 57,4% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 42,6% adalah pengaruh faktor lain misalnya jenjang karir dan gaji

Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,802	2	409,901	30,345	,000 ^b
	Residual	607,852	45	13,508		
	Total	1427,654	47			

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $30,345 > 3,19$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life balance* dan Stress Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya secara bersama-sama *Work Life balance* dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Faktanya *Work Life balance* sudah adanya keseimbangan kerja, selain itu dari stress kerja tidak terlalu banyak beban yang mana masing-masing sudah disesuaikan dengan kemampuan, misalnya pekerjaan yang diberikan sudah cukup seimbang, selanjutnya dari beban kerja pun tidak terlalu membuat stress kerja, maka dari itu kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi *Turnover Intention*.

Pengaruh Work Life balance Secara Parsial Terhadap Turnover Intention

Uji Parsial X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,431	4,091		1,083	,285			
X1	-,447	-,067	-,709	-6,626	,000	,752	-,703	,644

a. *Dependent Variable: X*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Work Life balance* dengan *Turnover Intention* sebesar -0,703 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara *Work Life balance* dengan *Turnover Intention*. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa kesesuaian *Work Life balance* akan menurunkan *Turnover Intention*. Maka besar pengaruh *Work Life balance* terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah sebesar 49,42% [$Kd = (-0,703)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *Work Life balance* secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan *Work Life balance* mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < sig < 0,05$ dan $6,626 > 2,010$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial.

Pengaruh Stress Kerja Secara Parsial Terhadap Turnover Intention

Uji Parsial X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,431	4,091		1,083	,285			
X2	,285	,089	,402	4,953	,003	,399	,406	,267

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Stress Kerja* dengan *Turnover Intention* sebesar 0,406 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sedang tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan *Stress Kerja* melekat akan meningkatkan *Turnover Intention*. Maka besar pengaruh *Stress Kerja* terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah sebesar 16,48% [$Kd = (0,406)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *Stress Kerja* secara parsial terhadap *Turnover Intention* dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan *Stress Kerja* mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,049 < sig < 0,05$ dan

4,953 > 2,010. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stress kerja di Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya tidak terlalu besar, dimana stress kerja tidak selamanya memberikan dampak positif akan kenaikan *Turnover Intention*, maka dari itu beban kerjanya harus dievaluasi jangan sampai ada pekerjaan yang terlalu berat pada salah satu karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. *Work Life balance* yang dirasakan oleh Karyawan perusahaan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Stress Kerja yang dirasakan oleh Karyawan perusahaan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya memiliki kriteria rendah. *Turnover Intention* pada Karyawan perusahaan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya memiliki kriteria rendah.
2. Secara simultan *Work Life balance* dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Secara parsial *Work Life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. Secara parsial Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel *Work Life balance* pada ukuran dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor. Saran penulis untuk perusahaan agar lebih mengatur kembali keseimbangan kerjanya, misalnya setelah pulang jangan da lagi urusan pekerjaan atau jangan sampai urusan pekerjaan masih dibawa ke rumah, perusahaan harus lebih mengatur waktu kerja karyawannya.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Stress Kerja pada ukuran memiliki hubungan baik dengan atasan. Saran penulis untuk perusahaan adalah harus lebih dibangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dimana dari komunikasi tersebut

informasi mengenai pekerjaan dapat diterima dengan tepat, dimana atasan harus memahami kesulitan karyawannya dan masalah karyawannya.

3. Berdasarkan skor terendah variabel *Turnover Intention* pada ukuran akan memulai mencari tempat pekerjaan lain. Saran penulis untuk perusahaan agar perusahaan lebih meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, misalnya sarana dan fasilitas ruangan harus dilengkapi, besaran kompensasi yang diberikan harus disesuaikan lagi.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.
5. Pengaruh terbesar adalah *work life balance* dalam mempengaruhi turnover intention, dimana pimpinan harus lebih mempertimbangkan dari keseimbangan kerja dan pribadinya.

Ucapan Terima Kasih

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua penulis yang telah memberikan do'a, semangat dan dukungannya yang terus menerus.
2. Prof. Dr. H. Yus Darusman, M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Dr. Askolani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Arga Sutrisna, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan juga sebagai wali dosen yang selalu memberikan arahan.
5. Bapak Arga Sutrisna, M.M., selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Barin Barlian, M.M., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas kesabaran dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan dan arahnya.
8. Pimpinan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya yang telah mendukung penelitian ini
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi sampai akhir.

Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua, Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Galih Dhanova. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Terhadap Turnover Intention Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Keperawatan Priority, Vol 5, No. 1, Januari 2022 ISSN 2614-4719
- Ganapathi. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero), 3(1), 506–511. Retrieved From. <Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Ecodemica/Article/Download/354/Pdf>
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). Jurnal Penelitian Manajemen, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Hans Selye. 2015. The strees of life. New york : MCgraw hill.
- Hudson. 2015. The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and. Practice. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Ivancevich, K. 2017. Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta; Erlangga.
- Kreitner & Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masri, Sofian Effendy. 2017. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Milla Dewi. 2021. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *e-Proceeding of Management* : Vol.8, No.5 Oktober 2021 | Page 6548
- Milla Dwi. 2022. The Influence of Work-Life Balance on Employee's Turnover Intention (Case Study in Head Office Perum BULOG Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - VOL. 20. NO. 1 (2022)* : <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Nadira. 2021. The Effect Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Turnover Intention In Real Estate Industry. *JDMB Vol. 04 No. 2 2021*
- Nasrin. 2018. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 706 – 710.
- Ni Nyoman. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441
- Pangemanan. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Paulose. Sudarsan. 2014. *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Yogyakarta: Andi.
- Putu Sopia. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3646-3673
- Rivai, Veithzal. el. at. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky Nanda. 2021. Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. (*BRPKM*), 2021, Vol. 1(2), 1388-1396
- Robbins & Judge. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sahiddililah. 2020. Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6 (2) Mei 2020
- Saleem, F. 2010. Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*. Vol. 17.

- Saleh. 2015. Klasifikasi Gejala Depresi Pada Manusia dengan Metode. Naïve Bayes Menggunakan Java, Yogyakarta: CDC.
- Samrotu. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. JRMB, Volume 13, No. 1, Juni 2018
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto. 2017. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi.