



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan PT Korindo Abadi Papua)

Nur Huda^{1*}, Dianawati Suryaningtyas², Kristina Sedyastuti³, Sri Wilujeng⁴.

^{1,2,3,4}Program Pascasarjana, Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia,

*Corresponding Author; nurhudaunikama@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Work Stress* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Korindo Abadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel terdiri dari 301 karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode analisis jalur. Hasil menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, baik secara langsung maupun melalui *Work Stress* sebagai variabel mediasi. Selain itu, *Work Stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci:

Work Life Balance, *Work Stress*, *Turnover Intention*, Analisis Jalur

Artikel ;

Diterima: 22 Mei 2025

Diperbaiki: 23 Mei 2025

Diterbitkan: 26 Mei 2025

PENDAHULUAN

Turnover Intention menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan, terutama yang beroperasi di lokasi terpencil seperti PT Korindo Abadi yang terletak di kampung Asiki Distrik Jair Kabupaten Boven digoel Papua Selatan. Tingginya tingkat turnover menyebabkan kerugian, seperti meningkatnya biaya perekrutan, pelatihan karyawan baru, dan menurunnya produktivitas. Selain itu, stabilitas tim kerja juga terganggu akibat pergantian karyawan yang sering terjadi.

Kajian literatur menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran penting dalam menurunkan *Turnover Intention*. Menurut Widyaningrum et al. (2023), *Work Life Balance* yang buruk memicu stres kerja yang berujung pada meningkatnya *Turnover Intention*. Studi lain oleh Nurenda dan Saraswati (2016) menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2013) juga menjelaskan bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Namun, penelitian tentang peran *Work Stress* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan



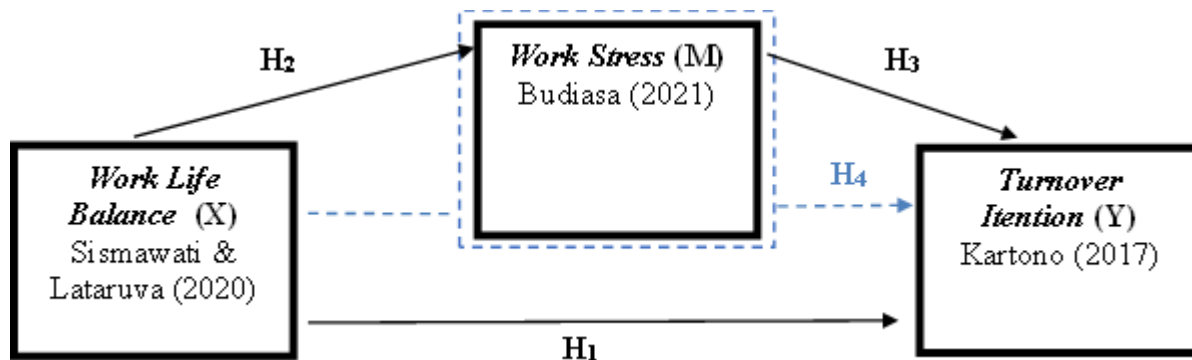
mengeksplorasi bagaimana *Work Life Balance* memengaruhi *Turnover Intention* melalui *Work Stress* sebagai variabel mediasi. Dalam sebuah organisasi, terdapat hubungan yang erat antara *Work Life Balance*, *Work Stress*, dan *Turnover Intention* yang saling mempengaruhi. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sehingga menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Sebaliknya ketidakseimbangan dapat memicu stres kerja yang berlebihan, yang berdampak negatif pada kinerja dan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada analisis hubungan kompleks antara ketiga variabel tersebut, khususnya dalam konteks perusahaan yang berlokasi terpencil.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah 301 karyawan, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan jenis probability sampling, yaitu teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari item-item terkait variabel *Work Life Balance*, *Work Stress*, dan *Turnover Intention*.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Sebelum analisis, dilakukan uji *validitas* untuk memastikan instrumen benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan uji reliabilitas untuk menjamin konsistensi hasil pengukuran. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji *normalitas* untuk memastikan data menyebar secara normal, uji *heteroskedastisitas* untuk memeriksa apakah variasi data konsisten, dan uji *multikolinearitas* untuk memastikan tidak ada hubungan yang terlalu kuat antara variabel bebas yang bisa memengaruhi hasil analisis. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang diuji signifikan atau tidak.

Analisis juga melibatkan perhitungan koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, serta koefisien determinasi untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji efek mediasi, digunakan uji Sobel untuk mengetahui apakah variabel mediasi secara signifikan memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semua hasil pengujian ini digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan kausal yang terjadi di antara variabel-variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

1. Pengaruh Langsung —————→
2. Pengaruh Tidak langsung - - - - -→

Hipotesis

1. H₁: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan PT Korindo Abadi
2. H₂: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Stress* pada karyawan perusahaan PT Korindo Abadi
3. H₃: *Work Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan PT Korindo Abadi.
4. H₄: *Work Life Balance* melalui mediasi *Work Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perusahaan PT Korindo Abadi.

Definisi Operasional Variabel:

1. *Work Life Balance* (X) – Variabel independen: Menurut Sismawati & Lataruva (2020), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjalankan tugas dalam pekerjaannya sambil tetap berkomitmen pada keluarga dan bertanggung jawab terhadap aktivitas lainnya di luar pekerjaan. Terjadinya *Work Life Balance* dapat diukur melalui indikator-indikator berikut (Sismawati & Lataruva, 2020):
 - 1) Keseimbangan waktu (*Time Balance*)
 - 2) Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)
 - 3) Keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan dengan kepuasan di luar pekerjaan (*Satisfaction Balance*)
2. *Work Stress* (M) – Variabel mediasi: Menurut Budiasa (2021), stres kerja adalah kondisi yang dinamis yang dialami individu saat mereka menghadapi harapan, rintangan, atau tekanan terkait dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap penting, meskipun hasilnya belum pasti. Budiasa (2021) mengidentifikasi beberapa indikator stres kerja sebagai berikut:
 - 1) Tuntutan Tugas (*Task Demands*)



- 2) Tuntutan Peran (*Role Demands*)
 - 3) Tuntutan antar Pribadi (*Interpersonal Demands*)
 - 4) Struktur Organisasi
 - 5) Kepemimpinan Organisasi
3. *Turnover Intention* (Y) – Variabel dependen: Menurut Kartono (2017) *Turnover Intention* merujuk pada keinginan dan niat sadar karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Indikator *Turnover Intention* menurut Kartono (2017) antara lain:
- 1) *Thinking of quit*
 - 2) *Job Search*
 - 3) *Intention to quit*

Instrumen Penelitian:

Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Netral; (4) Setuju; dan (5) Sangat Setuju (Sekaran dan Bougie 2017).

Tabel 1 Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran and Bougie (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan PT Korindo Abadi:

PT Korindo Abadi yang berlokasi di pedalaman Papua tepatnya berada di kampung Asiki Dsitrik Jair Kabupaten Boven digoel Provinsi Papua Selatan. Perusahaan PT Korindo Abadi merupakan salah satu dari anak Perusahaan Korindo Group yang sudah bertahan hampir 30 tahun dalam dunia industri manufaktur di Indonesia. Perusahaan tersebut mempekerjakan ribuan orang dari berbagai wilayah Indonesia. Tercatat jumlah karyawan PT Korindo Abadi pada tahun 1995 sampai dengan 2020 di perkirakan berjumlah 1200 orang karyawan.

Jumlah karyawan terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun hingga data terakhir mencatat 301 orang karyawan yang tersisa. Untuk mempertahankan eksistensinya dalam industri manufaktur PT Korindo Abadi mengubah skema bisnis mereka yang dari awalnya memproduksi *Plywood* ekspor, kemudian saat ini hanya memproduksi *vener* yang merupakan produk setengah jadi untuk bahan baku pembuatan *Plywood*.



Deskripsi responden:

Tabel 2 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	47	62,7	62,7	62,7
Perempuan	28	37,3	37,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer IBM SPSS Statistics, 2024

Tabel 3 Usia Pekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	25	33,3	33,3	33,3
31-40 Tahun	33	44,0	44,0	77,3
41-50 Tahun	13	17,3	17,3	94,7
> 50 Tahun	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer IBM SPSS Statistics, 2024

Tabel 4 Departemen Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Produksi	54	72,0	72,0	72,0
Perencanaan Kehutanan	5	6,7	6,7	78,7
Shipping	5	6,7	6,7	85,3
Logistic	4	5,3	5,3	90,7
Purchasing	3	4,0	4,0	94,7
Administrasi umum dan keuangan	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

Tabel 5 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	21	28,0	28,0	28,0
6-10 Tahun	24	32,0	32,0	60,0
11-15 Tahun	12	16,0	16,0	76,0
16-20 Tahun	12	16,0	16,0	92,0
> 20 Tahun	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer IBM SPSS Statistics, 2024

Dari data yang dianalisis, terdapat total 75 responden dengan komposisi 62,7% laki-laki (47 orang) dan 37,3% perempuan (28 orang). Berdasarkan usia,



mayoritas responden berusia 31-40 tahun (44,0%), diikuti oleh usia 21-30 tahun (33,3%), usia 41-50 tahun (17,3%), dan lebih dari 50 tahun (5,3%). Berdasarkan departemen, sebagian besar responden bekerja di Departemen Produksi (72,0%), sementara sisanya tersebar di Departemen Perencanaan Kehutanan (6,7%), Shipping (6,7%), Logistic (5,3%), Purchasing (4,0%), dan Administrasi Umum dan Keuangan (5,3%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 tahun (32,0%), diikuti oleh masa kerja 1-5 tahun (28,0%), 11-15 tahun (16,0%), 16-20 tahun (16,0%), dan lebih dari 20 tahun (8,0%). Total persentase untuk setiap kategori mencapai 100%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas:

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, semua pertanyaan pada variabel *Work Life Balance* (X), *Work Stress* (M), dan *Turnover Intention* (Y) terbukti valid, karena nilai yang diperoleh lebih tinggi dari batas minimum yang ditentukan (r tabel = 0,227) dengan nilai signifikan 0,000 (di bawah 0,05). Artinya, semua pertanyaan tersebut sudah sesuai untuk mengukur variabel yang diteliti.

Untuk reliabilitas, hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,944 untuk *Work Life Balance*, 0,952 untuk *Work Stress*, dan 0,963 untuk *Turnover Intention*. Ini berarti kuesioner memiliki tingkat keandalan yang sangat baik, sehingga bisa dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Jalur (*Patch Analysis*):

Tabel 6 Hasil (*Patch Analysis*)
Work Life Balance terhadap Turnover Intention
Coefficients^a

Model		UnStandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	29,783	1,580		18,849	,000
	<i>Work Life Balance</i>	-,742	,099	-,659	-7,484	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

Berdasarkan data di **Tabel 6**, ada hubungan negatif yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Nilai koefisien beta sebesar -0,659 menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, semakin kecil keinginan karyawan untuk resign atau meninggalkan pekerjaannya. Koefisien regresi -0,742 berarti setiap peningkatan 1 unit dalam *Work Life Balance* akan menurunkan tingkat *Turnover Intention* sebesar 0,742 unit, dengan asumsi faktor lain tidak berubah. Nilai t hitung sebesar -7,484 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) membuktikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Jadi, bisa disimpulkan



bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka ingin keluar dari perusahaan.

**Tabel 7 Hasil (Patch Analysis)
Work Life Balance terhadap Work Stress
Coefficients^a**

Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,755	2,164		21,610	,000
	<i>Work Life Balance</i>	-1,037	,136	-,667	-7,640	,000

a. Dependent Variable: *Work Stress*

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

Berdasarkan data di **Tabel 7**, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Work Stress*. Nilai koefisien beta sebesar -0,667 menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Koefisien regresi -1,037 artinya setiap peningkatan 1 unit dalam *Work Life Balance* akan mengurangi tingkat *Work Stress* sebesar 1,037 unit, dengan asumsi faktor lainnya tidak berubah. Nilai t hitung sebesar -7,640 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* secara nyata dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

**Tabel 8 Hasil (Patch Analysis)
Work Stress terhadap Turnover Intention
Coefficients^a**

Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,862	1,988		1,439	,154
	<i>Work Stress</i>	,508	,060	,702	8,433	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

Berdasarkan data pada **Tabel 8**, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*. Nilai koefisien beta sebesar 0,702 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Koefisien regresi 0,508 artinya setiap peningkatan 1 unit dalam *Work Stress* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,508 unit, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Nilai t hitung sebesar 8,433 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Dengan demikian,



dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi secara nyata dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pengaruh tidak langsung dihitung sebagai:

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (\beta_{X \rightarrow M}) \times (\beta_{M \rightarrow Y}) = (-1,037) \times (0,508) = -0,5268$$

Artinya pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Stress* ini bersifat negatif jika terdapat peningkatan *Work Life Balance* maka akan berkontribusi pada penurunan *Turnover Intention*.

Pengaruh total adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh Total} &= (\beta_{X \rightarrow Y}) + (\text{Pengaruh Tidak Langsung}) \\ &= (-0,742) + (-0,5268) = -1,2688 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat dikatakan variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui mediasi *Work Stress*. Pengaruh tidak langsung (-0,5268) cukup signifikan, menunjukkan bahwa *Work Stress* dapat memediasi antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Pengaruh total (-1,2688) menunjukkan bahwa baik hubungan langsung maupun mediasi memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 9 Kesimpulan
Hasil Analisis Jalur (Patch Analysis)

Model	Standardized Coeficients Beta	Nilai Sig.	Keterangan Hipotesis
WLB (X) → TI (Y)	-0,659	0,000	(H ₁) Hipotesis diterima
WLB (X) → WS (M)	-0,667	0,000	(H ₂) Hipotesis diterima
WS (M) → TI (Y)	0,702	0,000	(H ₃) Hipotesis diterima
WLB (X) → WS (M) → TI (Y)	-1,2688	0,000	(H ₄) Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis dolah, 2024

Berdasarkan data sesuai Tabel 9

1. Hipotesis H₁ (*Work Life Balance* - *Turnover Intention*):
Standardized Coeficients Beta (-0,659) Nilai Sig (0,000)
Keterangan: Hipotesis diterima. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*, artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Hipotesis H₂ (*Work Life Balance* - *Work Stress*):
Standardized Coeficients Beta (-0,667) Nilai Sig (0,000)
Keterangan: Hipotesis diterima. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan

antara *Work Life Balance* dan *Work Stress*, artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

3. Hipotesis H₃ (*Work Stress - Turnover Intention*):

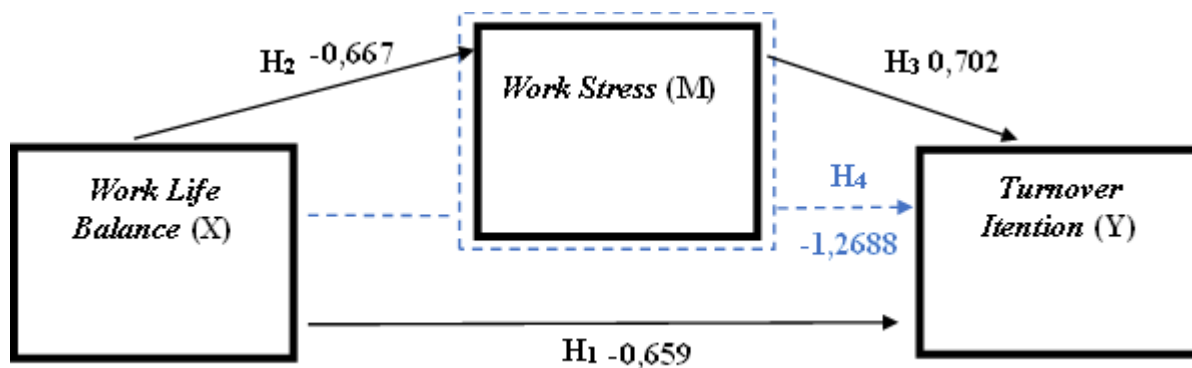
Standardized Coefficients Beta (0,702) Nilai Sig (0,000)

Keterangan: Hipotesis diterima. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Hipotesis H₄ (*Work Life Balance - Turnover Intention via Work Stress*):

Standardized Coefficients Beta (1,2688) Nilai Sig (0,000)

Keterangan: Hipotesis diterima. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Stress* juga signifikan, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi niat untuk keluar dari perusahaan melalui dampaknya terhadap tingkat stres kerja. Secara keseluruhan, semua hipotesis yang diuji dalam model ini diterima dengan hasil yang signifikan.



Gambar 2
Model Analisis Jalur

Hasil Uji Sobel:

Tabel 10 Koefisien Regresi
Untuk Hubungan (X) Terhadap (M)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,755	2,164		21,610	,000
<i>Work Life Balance</i>	-1,037	,136	-,667	-7,640	,000

a. Dependent Variable: *Work Stress*

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

*Tabel 11 Koefisien Regresi
Untuk Hubungan (M) Terhadap (Y)
Coefficients^a*

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
		Coefficients		Coefficients		
1	(Constant)	2,862	1,988		1,439	,154
	<i>Work Stress</i>	,508	,060	,702	8,433	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer IBM SPSS statistis, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi pada Tabel 10, *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Stress*. Nilai koefisien regresi sebesar -1,037 menunjukkan bahwa ketika *Work Life Balance* meningkat, tingkat stres kerja akan berkurang secara signifikan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menguatkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan.

Sementara itu, hasil uji regresi pada Tabel 11 menunjukkan bahwa *Work Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,508, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) mengindikasikan hubungan ini signifikan secara statistik.

Menghitung nilai Z untuk Uji Sobel :

$$Z_{hitung} = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot se_a^2 + a^2 \cdot se_b^2}}$$

$$Z = \frac{-1,037 \times 0,508}{\sqrt{(0,508)^2 \times (0,136)^2 + (1,037)^2 \times (0,060)^2}}$$

$$Z = \frac{-0,526796}{\sqrt{(0,258064 \times 0,18496) + (1,075369 \times 0,0036)}}$$

$$Z = \frac{-0,526796}{\sqrt{0,004774380554 + 0,0038713284}}$$

$$Z = \frac{-0,526796}{\sqrt{0,009272642}}$$

$$Z = \frac{-0,526796}{0,092972642}$$

$$z = -5,66$$

Nilai Z yang didapatkan sebesar (-5,66) menunjukkan bahwa efek mediasi yang di wakili oleh *Work Stress* antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* sangat signifikan. Sehingga berdasarkan perhitungan yang di lakukan dapat disimpulkan bahwa hungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* melalu *Work Stress* adalah signifikan.

PEMBAHASAN:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Korindo Abadi



Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dapat secara efektif mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian ini mendukung Wenefrida Hardiani dkk. (2022), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* di kalangan pekerja pabrik tekstil wanita, di mana beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian lain oleh Maulana Syamsu Hidayat dkk. (2023) juga mengonfirmasi bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Stress* Pada Karyawan PT Korindo Abadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Work Stress*. Hal ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Peningkatan *Work Life Balance* dapat secara efektif mengurangi *Work Stress*, sehingga karyawan yang mampu mengelola keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah.

Penelitian ini mendukung Sudhashini Nair et al. (2021), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* yang buruk meningkatkan stres kerja, khususnya di kalangan pekerja perempuan. Praveen Kumar (2023) juga menyatakan bahwa konflik kehidupan kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan stres kerja.

3. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Korindo Abadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Stress* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Peningkatan *Work Stress* dapat secara langsung mendorong peningkatan *Turnover Intention*, di mana karyawan yang merasa tertekan cenderung mempertimbangkan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Hasil penelitian ini mendukung temuan I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui mediasi burnout. Temuan dalam penelitian ini juga mendukung penelitian ini oleh Kharist Afrianto (2023), yang menyatakan bahwa *Work Stress* secara langsung meningkatkan niat keluar, terutama di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi.



4. Pengaruh *Work Life Balance* Melalui Mediasi *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Korindo Abadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Stress* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, baik secara langsung maupun melalui mediasi *Work Stress*. Hal ini berarti bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat secara langsung mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan sekaligus menurunkan tingkat stres kerja mereka. Dengan kata lain, *Work Life Balance* yang terkelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga secara efektif mengurangi faktor-faktor yang memicu *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Prayogi dkk. (2019), yang menemukan bahwa *Work Stress* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan. Hasil penelitian ini juga selaras mendukung temuan Sudhashini Nair et al. (2021) juga menunjukkan hasil serupa, di mana peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengurangi stres kerja, yang pada gilirannya menurunkan *Turnover Intention*.

KESIMPULAN:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*:

Work Life Balance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Korindo Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Stress*:

Work Life Balance berpengaruh negatif signifikan terhadap *Work Stress*, yang berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih rendah.

3. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*:

Work Stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang menghadapi tingkat stres tinggi cenderung merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk keluar.

4. Pengaruh Mediasi *Work Stress*:

Work Stress secara signifikan memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dapat memperkuat pengaruh positif dari keseimbangan antara pekerjaan



dan kehidupan pribadi terhadap penurunan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengelola keseimbangan waktu dengan baik cenderung akan mengalami stres kerja dan akan memiliki keinginan lebih besar untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Asari, Z. H. (2023). *PENGANTAR STATISTIKA*. Kota Solok, Sumatera Barat: MAFY Media Literasi Indonesia.
- Astuti, D. &. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Aviola, S. F. (2022). The Effect of *Work Life Balance* and Work Environment on Job Satisfaction with *Work Stress* as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *journal of Social Research*,, 2(1), 51-64.
- Azhar, M. H. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pekerja generasi z di Kota Malang. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Barage, P. &. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*,, 3(1).
- Biru, M. U. (2016). Analisis faktor-faktor stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). (*Doctoral dissertation, Brawijaya University*).
- Cahyaningrum, F. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja Sebagai Variable Mediasi. *Journal of Management*, 1-20.
- Ekhsan, M. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 11(2), 100-112.
- Ferzanita, S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT XYZ). (*Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*).
- google. (2024). *google cendikia*. Retrieved from google scholar: <https://scholar.google.com/>
- Hardiani, W. A. (2022). *Work Life Balance* Dan Job Stress Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47-55.
- Jaharuddin, N. S. (2019). The impact of *Work Life Balance* on job engagement and *Turnover Intention*. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 7.
- Kartika, A. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. GOS Indoraya) . (*Bachelor's thesis*).



- Kerdipitak, C. &. (2020). The effects of *Work Stress* stress, *Work Life Balance* on *Turnover Intention*: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586-594.
- Khalil, S. M. (2020). The impact of *Work Life Balance* , role conflict and work overload on employee *Turnover Intention* through the mediating role of job stress. *Journal of Business & Tourism*, 6(1), 271-287.
- Malik, M. M. ((2021, August)). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millennial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi COVID-19. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, (Vol. 2, pp. 287-297).
- Maulana, S. H. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap *Turnover Intention* Sales Force Pt Telkom Witel Bogor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Nair, S. J. (2021). *Work Life Balance* and its impact on *Turnover Intention* of married female academics in Malaysia: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(12).
- Nova, A. (t.thn.). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsi Unisma Malang Tahun 2023).
- Novianto, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 575-590.
- Nurdin, S. &. (2020). *Work Life Balance* dan Dampaknya terhadap *Intention Turnover* pada Generasi Millennial: Peran Mediasi *Job Satisfaction*. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121-132.
- Nurhayati, I. A. (2022). Faktor “Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Upaya Penyelesaian Stres Kerja Pada Karyawan Di Pt Golden Flower Saat Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 1-13.
- Nurhidayati, M. &. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(2), 79-87.
- Pantouw, D. G. (2022). Pengaruh stres kerja dan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18-23.
- Pratiwi, Y. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* , Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Rathi, S. &. (2023). A Study of the Mediating Effect of *Work Stress* on *Work-life Conflict* and *Turnover Intention* in the Private Higher Education Sector in India. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 15(2), 1-25.



- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Rianto, A. W. (2014). Pengaruh Merek Dan Kebijakan Harga Terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Pengunjung Yang Membeli Dan Mendapatkan Diskon Musiman. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Setyawati, T. &. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Job Insecurity dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135-143.
- Sintyadewi, N. P. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Suganda, H. &. (2023). pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*, 3(4), 799-810.
- Supriadi, K. V. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Turnover Intention* Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1215-1224.
- Widyaningrum, A. K. (2023). Pengaruh Work Passion, *Work Life Balance* , dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2300-2.
- Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 163-174.
- Yuslinda, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 213-221