

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Dian Triana Putri¹, Nurhadi², Seno Sudarmono Hadi³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang. Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: 64212204@bsi.ac.id¹, nurhadi.nhd@bsi.ac.id², senosudarmono79@gmail.com³

Submit:
11-08-2025

Revisi:
23-09-2025

Terima
16-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang. Populasi ini ialah karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner serta didukung data sekunder. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai $t_{hitung} 4,640 > t_{tabel} 2,012$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Stres Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} 4,161 > t_{tabel} 2,012$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan $f_{hitung} 117,181 > f_{tabel} 3,20$. Serta Nilai R Square sebesar 83,3% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi *Turnover Intention*, sementara sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keyword: *Work Life Balance*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to examine the simultaneous influence of *Work-Life Balance* and *Job Stress* on *Employee Turnover Intention* at PT. Multi Alfa Mandiri, Tangerang City. The population consists of employees at PT. Multi Alfa Mandiri, Tangerang City, with a sample size of 50 respondents using saturated sampling technique. This research employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires supported by secondary data. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results indicate that partially, *Work-Life Balance* (X_1) has a significant effect on *Turnover Intention* with a t -value of $4.640 > t$ -table 2.012 and $sig. 0.000 < 0.05$. *Job Stress* (X_2) also has a significant effect with a t -value of $4.161 > t$ -table 2.012 and $sig. 0.000 < 0.05$. Simultaneously, *Work-Life Balance* and *Job Stress* significantly influence *Turnover Intention* with an F -value of $117.181 > F$ -table 3.20 . The R Square value of 83.3% shows that both variables collectively affect *Turnover Intention*, while the remaining 16.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work Life Balance*, *Job Stress*, *Turnover Intention*.

1. PENDAHULUAN

Work life balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) Menurut Ganapathi 2016 dalam (Fauzi et al., 2023). *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan dampak negatif. Fenomena *Work Life Balance* seringkali karyawan dihadapkan tuntutan pekerjaan tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan target produksi yang berat.

Berikut indikator *Work Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam (Sukma Septian Nasution, 2020), ada 3 indikator sebagai berikut:

- Time Balance* (Keseimbangan Waktu) mengacu pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh seseorang untuk hal-hal di luar pekerjaannya dan untuk pekerjaannya.
- Involvement Balance* (Keterlibatan Keseimbangan) yaitu seberapa terlibat secara psikologis dan terlibat suatu individu dalam pekerjaannya dan hal-hal lain selain pekerjaannya.
- Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) seberapa puas suatu individu dengan kegiatan pekerjaannya dan hal-hal lain selain pekerjaannya.

Menurut Rival dan Sagala dalam (Asya Anaya & Putri Mega Desiana, 2023), Stres Kerja suatu kondisi

tegang yang menyebabkan tidak seimbangnya fisik dan mental yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seorang karyawan. Fenomena Stres Kerja karyawan sering menghadapi tekanan untuk memenuhi target produksi harian yang sering kali tidak realistis, karyawan diharuskan untuk menyelesaikan jumlah pesanan yang besar dalam waktu yang singkat.

Berikut indikator Stres Kerja Menurut Mangkunegara (2017), dalam kutipan buku (Diwyarthi et al., 2022), ada 4 indikator sebagai berikut:

- Beban Kerja: yaitu beban kerja yang tidak seimbang baik terlalu banyak maupun terlalu sedikit dapat menimbulkan stres.
- Waktu Kerja: Setiap karyawan diberikan batas waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang berkaitan dengan perusahaan.
- Umpan Balik: Tanggapan atau reaksi yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja terhadap hasil pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan.
- Tanggung Jawab: Bertanggung jawab dalam pekerjaan dan jabatannya ketika ia memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan.

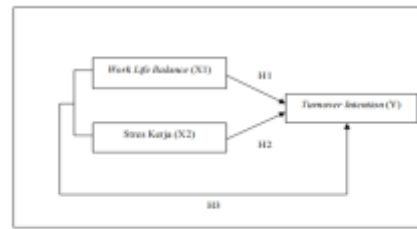
Menurut Dessler dalam jurnal (Fauzi et al., 2023) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri. Fenomena *Turnover Intention* sering terjadinya keterlambatan karyawan saat masuk kerja, tingkat absensi yang tinggi tanpa alasan yang jelas, pengunduran diri karyawan yang terus meningkat dalam periode tertentu, serta penurunan motivasi dan produktivitas kerja.

Berikut indikator *Turnover Intention* menurut Mobley:1978 dalam (Muviana, 2022), ada 3 indikator sebagai berikut:

- Thinking of quitting* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan). Merupakan tahap awal di mana karyawan mulai mempertimbangkan atau memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya.
- Intent to search* (Intensi untuk mencari pekerjaan lain). Karyawan tidak hanya memikirkan untuk keluar, tetapi sudah memiliki keinginan aktif untuk mencari peluang kerja di tempat lain.
- Intent to quit* (Intensi untuk keluar dari perusahaan). Tingkat niat yang lebih tinggi, di mana karyawan telah membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya

Work life balance dan stres kerja keduanya berperan besar dalam memicu *turnover intention*. Dampak dari *turnover intention* yang tinggi sangat merugikan perusahaan, mulai dari biaya rekrutmen ulang, hingga hilangnya talenta berpengalaman.

Sehubungan dengan itu, kerangka pemikiran yang diterapkan adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha0: Diduga *Work Life Balance* (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Ha1: Diduga *Work Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Ha0: Diduga Stres Kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Ha2: Diduga Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Ha0: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

Ha3: *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang pada periode Juni-Agustus 2025, dengan populasi sebanyak 50 karyawan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, Autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur pengaruh variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Ada beberapa metode yang biasa digunakan, seperti studi lapangan, wawancara, pengamatan, dan kuesioner.

- Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono dalam (R & Ardiansyah, 2022), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

b. Pengamatan (*observasi*)

Menurut Nasution dalam Sugiyono 2020:19 dalam (Sahila & Nurhadi, 2024), observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

c. Angket (kuesioner)

Menurut sugiono dalam (Windayanti, 2024), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Penilaian dari pernyataan tersebut memiliki 5 (lima) yaitu mempunyai nilai Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Netral = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid, reliabel, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan benar-benar valid atau tidak. Dalam uji validitas, jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Mencari nilai df (derajat kebebasan) menggunakan rumus $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 50 dan 2 mewakili jumlah variabel independen. Dengan demikian, perhitungannya adalah $50 - 2 = 48$. Pada tingkat signifikansi (α) 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,279. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan uji validitas tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Butir	R _{hitung}			R _{tabel}	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.347	0.680	0.777	0,279	Valid
2	0.631	0.607	0.783		
3	0.577	0.511	0.792		
4	0.694	0.742	0.776		
5	0.588	0.685	0.788		
6	0.675	0.667	0.780		
7	0.684	0.687	0.776		
8			0.791		
9			0.799		
10			0.748		
11			0.775		
12			0.807		
13			0.736		

14			0.826
15			0.796

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih besar dari batas minimal 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.709	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.780		
Turnover Intention (Y)	0.955		

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan, seperti normalitas data dan bebas dari masalah klasik lainnya.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal. Maka didapatkan hasil dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parametera sb Mean	.0000000
Std. Deviation	2.22437738
Most Extreme Absolute Difference Positive	.089
Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu besarnya nilai dari hasil Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov pada hasil uji normalitas adalah 0,200, Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, Hal ini disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Sumber: Data diolah (Penulis, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Normal Probability Plot

Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik plotting pada Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual cenderung mengikuti dan berada dekat dengan garis diagonal. Bila pola tersebut dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Work Life Balance	0.303	3.298
Stres Kerja	0.303	3.298

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas Nilai tolerance yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar (0,303 > 0,10) dan nilai VIF yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar (3,298 < 10), dapat dinyatakan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi residual antar pengamatan.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			WLB	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	WLB	Correlation Coefficient	1.000	.851**	-0.004
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.979
		N	50	50	50
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.851**	1.000	0.005
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.973
		N	50	50	50

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's rho. variabel *work life balance* (X1) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) 0,979, yang artinya lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,979 > 0,05) dan variabel stres kerja (X2) sebesar 0,973 yang artinya lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,973 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh sekaligus memprediksi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.396	2.880
	Work Life Balance	1.183	.255
	Stres Kerja	.984	.237

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

$$Y = -1,396 + 1,183(X1) + 0,984(X2)$$

- Konstanta -1,396 menunjukkan bahwa ketika variabel independen *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) tidak memengaruhi, nilai dasar dari *turnover intention* (Y) adalah -1,396. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut, tingkat *turnover intention* tetap ada pada angka tersebut.
- Koefisien regresi *work life balance* (X1) sebesar 1,183 menandakan bahwa variabel ini memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* (Y). Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan dalam *work life balance* (X1) akan meningkatkan *turnover intention* (Y) sebesar 1,183.
- Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,984 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Artinya, setiap kenaikan satu satuan tingkat stres kerja (X2) akan menaikkan *turnover intention* (Y) sebesar 0,984.

3.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi yang mencakup uji T dan uji F. Proses pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk memperoleh hasil yang akurat.

1. Uji T (Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Annisa & Hastasari, 2025). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Untuk menghitung derajat kebebasan (df), digunakan rumus $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel (50) dan k adalah jumlah variabel independen adalah ($df = n - k - 1 : 50 - 2 - 1 = 47$) Dengan demikian, nilai df yang diperoleh adalah 47. Pada tingkat signifikansi 0,05, nilai t-tabel yang didapatkan adalah 2,012. Hasil uji T dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Work Life Balance (X1)	4.640		0.000	Ha0 ditolak dan Ha1 diterima

Stres Kerja (X2)	4.161	2.012	0.000	Ha0 ditolak dan Ha2 diterima
------------------	-------	-------	-------	------------------------------

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, penjelasan mengenai hasil uji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama (Ha1)

Dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,640 > t_{tabel}$ 2,012 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua (Ha2)

Dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,161 > t_{tabel}$ 2,012 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha2 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

2. Uji F (Simultan)

Uji F membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi 0,05. Dengan rumus df (untuk penyebut) = $n-k$ nilai n (sampel) sebanyak 50 dikurang nilai k (jumlah dari variabel independen dan jumlah variabel dependen) sebanyak 3 = 47 dan rumus df (untuk pembilang) = $k-1$ nilai k (jumlah dari variabel independen dan jumlah variabel dependen) sebanyak 3 dikurang 1 = 2, maka nilai f tabel sebesar 3,20.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig
1 Regression Residual Total	117.181	.000

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar $117,181 > F_{tabel}$ 3,20. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha3 diterima dan Ha0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut sugiyono, 2018 dalam (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022), digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat. Nilai R^2 diantara 0 sampai 1. Dimana semakin mengarah satu memperlihatkan jika variabel terikat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam

memprediksi variasi pada variabel terikat.

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah. Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.767	2.629

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap variabel *turnover intention* (Y). Dengan kata lain, *work life balance* mampu menjelaskan 77,1% dari variasi yang terjadi pada *turnover intention*. Sementara itu, sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.751	2.714

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 75,6% terhadap *turnover intention* (Y). Dengan kata lain, stres kerja mampu menjelaskan 75,6% dari variasi yang terjadi pada *turnover intention*, sedangkan 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini,

Uji Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh gabungan variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, analisis ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi *turnover intention* (Y). Hasil pengolahan data dari uji koefisien determinasi simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.826	2.271

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, *Work Life Balance*

Sumber: Data diolah SPSS v.25 (Penulis, 2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap variabel *turnover intention* (Y).

Sementara itu, sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6. Pembahasan

1. Ha1: Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Penelitian ini menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4,640 > t_{tabel}$ 2,012 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Rahardian Aji Pamungkas & Achmad Sudiro, 2024) dalam penelitian berjudul Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Generasi Milenial. Berdasarkan pengujian hipotesis parsial, *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $2,142 > t_{tabel}$ 1,685 dengan signifikansi $0,016 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Generasi Milenial.

2. Ha2: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Dari penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,161 > t_{tabel}$ 2,012 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha2 diterima dan Ha0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hilda Nur Hanifah & Yan Kristian Halomoan, 2024), dalam penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (*Country Wood*) Tangerang Selatan. Berdasarkan pengujian hipotesis parsial, Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,552 > t_{tabel}$ 2,00488 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, yang mengindikasikan bahwa terdapat Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (*Country Wood*) Tangerang Selatan.

3. Ha3: Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $117,181 > F_{tabel}$ 3,20. Selain itu, nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha3 diterima dan Ha0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Yusril Fauzi, Kusuma (Yusril Fauzi, Kusuma Agdhi Rahwana & Barin Berlian, 2023), dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. Hasil pengujian secara simultan, variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai f_{hitung} sebesar $30,345 > f_{tabel}$ 3,19. Nilai signifikannya $0,00 < 0,05$, menunjukkan bahwa Ha diterima H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah diuraikan serta dianalisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis uji t (parsial), variabel *Work Life Balance* (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,640 lebih besar ($>$) dari t_{tabel} 2,012, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis (Ha1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.
2. Hasil analisis uji t (parsial), variabel Stres Kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,161 lebih besar ($>$) dari t_{tabel} sebesar 2,012, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis (Ha2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.
3. Hasil uji f (simultan) dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $117,181 > F_{tabel}$ 3,20 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha3) diterima,

yang mengindikasikan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama atau secara (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang.

4. Hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,833 atau 83,3%, yang menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2) memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan yaitu sebesar 83,3% Sementara itu, 16,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Saran

Pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, pada bagian ini peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan yaitu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja dengan menyesuaikan target dan deadline agar lebih realistis sesuai kapasitas karyawan.
2. Saran untuk perusahaan yaitu meninjau ulang beban kerja dan deadline, pastikan semuanya realistis dan sesuai kemampuan karyawan, perusahaan juga harus menetapkan kebijakan lembur yang lebih manusiawi, termasuk sistem kompensasi yang adil baik dalam bentuk tunjangan finansial maupun waktu istirahat pengganti.
3. Saran untuk perusahaan yaitu evaluasi sistem kompensasi dengan membandingkan gaji dan tunjangan karyawan dengan standar industri, lalu melakukan penyesuaian yang wajar, menambahkan benefit non-finansial seperti asuransi kesehatan yang lebih baik, program pelatihan keterampilan, atau opsi kerja fleksibel, dan sediakan jalur karier yang jelas dengan membuat program pengembangan karyawan yang terstruktur, sehingga karyawan bisa melihat masa depan mereka di perusahaan.

REFERENSI

- Annisa, E., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 157–163. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.43>
- Asya Anaya, & Putri Mega Desiana. (2023). Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Diwyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, M., & Nelliraharti. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 230). <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=XOZsEAAAQBAJ%5C&oi=fn%5C&pg=PR1%5C&dq=teori+manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=4XCv3c1wsw%5C&sig=QTcwS8QHVoNph7poLDFOTT9VTE0>
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32.
- Hasanah, N. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Provinsi Riau*.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Milenial, G. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044.
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non- Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. lilik.18082@mhs.unesa.ac.id
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- R, M. Y., & Ardiansyah, F. O. (2022). Keselamatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Di Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(1), 71–79.
- Sahila, W. F., & Nurhadi. (2024). Strategi Digital Marketing Untuk Meningkatkan Brand Awareness Melalui Peran Content Creator Di Pt Otak Kanan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 45–48. https://jurnalfkip.samawa-university.ac.id/karya_jpm/index
- Windayanti. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di Jabodetabek. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*,