



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Umi farida¹

Titi Rapini²

Rizki Listyono Putro³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : umifarida899@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : titi.rapini@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : rizkylistyono@gmail.com

*Corresponden AuthorEmail: rizkylistyono@gmail.com

Diterima: 16 Juni 2023

Direview: 12 Juli 2023

Dipublikasikan: 5 Agustus 2023

Abstract

Many workers often change jobs. The purpose of this study is to determine the effect of work life balance, work stress and workload on turnover intention at PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo and Luwes Ponorogo Supermarket and the differences between the two. This study used a simple random sampling method, by taking a sample of 20% of the 273 employee population, so there were 50 samples from PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo and Luwes Ponorogo supermarket. This study uses a quantitative research approach, using the Independent sample t test for data analysis. The analysis technique used is the IBM SPSS 23 software version. The types of data in this study are primary and secondary data. The result was found that the effect of work life balance, work stress and workload had a positive and significant effect on turnover intention among employees of PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo and Luwes Ponorogo Supermarket. The magnitude of the influences of the Luwes Ponorogo Supermarket is greater. It's hoped that the existing turnover intention problems can be found and get the right solutions in addressing work life balance, work stress and workload. So that it can improve the human resources section in employee management.

Keywords: *Turnover Intention, Workload*

Abstrak

Banyak pekerja yang berganti pekerjaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh work life balance, stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo serta perbedaan keduanya. Metode penelitian ini yaitu simple random sampling, sampel sebanyak 20% dari 273 populasi karyawan, sehingga ada 50 sampel dari karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan supermarket Luwes Ponorogo. Pendekatan Penelitian adalah kuantitatif, menggunakan Independent sample t test untuk analisa datanya. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan versi software IBM SPSS 23. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data. Dari hasil pengujian ditemukan pengaruh work life balance, stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Besarnya pengaruh variabel pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo lebih besar. Diharapkan permasalahan turnover intention yang ada dapat ditemukan dan mendapatkan solusi yang tepat dalam menyikapi work life balance, stres kerja dan beban kerja. Sehingga SDM dapat meningkatkan mangement pengelolaan karyawan.

Kata kunci: *Turnover Intention, Beban Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber bahan produksi dalam suatu jenis usaha yaitu modal, *skill*, teknologi, bahan alam, tenaga manusia, mesin serta faktor yang lainnya. Sumber daya yang memiliki peran sangat vital pada suatu jenis usaha yaitu tenaga kerja manusia atau sumber daya manusia, karena meningkatnya laba dan produktivitas harus memiliki sumber daya manusia yang memadai. Besarnya peranan SDM maka suatu perusahaan harus memperhatikan manajemennya, para karyawan yang bekerja untuk menyusun tujuan, selalu mengembangkan inovasi, serta harus memenuhi tujuan perusahaan (Rumawas. R, 2018). Kesejahteraan para karyawan harus diperhatikan, bertujuan adanya keuntungan bersama antara tenaga kerja dan perusahaan tempat bekerja. Suatu variabel yang sering dihadapi perusahaan yaitu adanya *turnover intention* dari para pekerjanya, masalah tersebut sangat mempengaruhi kinerja perusahaan bahkan sampai mengalami kerugian. Ahuja et al., (2007) menjelaskan bahwa di negara USA telah menyebabkan keuntungan sedikit bahkan *minus* omsetnya adalah seringnya pergantian tenaga kerja perusahaannya. Sehingga ketidakuntungan bahkan menyebabkan kerugian mencapai 50%-100% dari semua upah karyawan. Maka para peneliti berusaha mencari faktor *turnover intention* untuk meninjau efek yang tidak menguntungkan tersebut. Robbins & Judge (2013) menjabarkan *Turnover intention* yaitu munculnya niat dari karyawan untuk berhenti bekerja tanpa adanya paksaan. Sedangkan Emiroğlu et al., (2015) menjelaskan penyebab adanya *intensi turnover* yaitu *work life balance*, stres kerja, beban kerja, sifat seorang manajer memimpin perusahaan, kebiasaan kinerja para pekerjanya, serta faktor lainnya. *Turnover intention* merupakan tindakan para tenaga kerja mencoba *resign* dari pekerjaannya saat ini. Berdasarkan Robbins & Judge (2016) *turnover intention* merupakan kecenderungan para pekerja untuk mempunyai peluang keluar dari jenis perusahaan tempat bekerja, disebabkan tanggung jawab dalam bekerja tidak sesuai *passion* serta adanya ketersediaan jenis pekerjaan yang bisa dipilih lainnya. *Turnover intention* dari Ardan & Jaelani (2021) yaitu berdasarkan dari pandangan, pola pikir untuk tidak lagi bekerja di tempat yang sama atau *thinking of outting*, keseriusan untuk mengejar informasi lowongan pekerjaan lainnya atau *intention search*, serta keinginan yang kuat untuk mencoba keluar dari tempat bekerja atau *intention to quit*. *Turnover intention* yaitu suatu tindakan pekerja memiliki niatan untuk pergi ndari perusahaan, tetapi belum bisa tercapai keinginannya dan selalu mencoba untuk pindah tempat kerja (Chen et al., 2015; Sutanto & Gunawan, 2013; Putri & Prasetyo, 2017). *Turnover intention* dikatakan normal jika besaran prosentase yaitu 5 hingga 10%, dan dinyatakan besar jika memiliki prosentase diatas 10% (Ayu & Dewi, 2016). Berdasarkan beberapa temuan penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengangkat variabel *work life balance*, stres kerja serta beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan perbelanjaan di Ponorogo.

Work life balance yaitu kecakapan individu dalam melakukan pekerjaan, komitmen keluarganya, dan tanggung jawab diluar pekerjaannya (Delecta, 2011). Tetapi jika para pekerja tidak bisa menyeimbangkan antara waktu pribadi dengan waktu pekerjaan, hal itu disebut *worklife imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan). Sering ditemukan terjadi *turnover intention* dikarenakan para karyawan memilih berganti perusahaan atau jenis pekerjaan lain untuk memenuhi keseimbangan waktunya. Faktor lainnya adanya *turnover intention* adalah stres kerja. Menurut Lumbantobing (2014), menjelaskan hasil riset pada tahun 2012 di USA dari *American psychological Association (APA)* menunjukkan sebesar 65% bersumber permasalahan pekerjaannya. Variabel stres kerja didukung dari riset yang sudah dilakukan, menjelaskan keterkaitan yang sangat positif variabel stres kerja dengan *turnover intention*, berarti variabel stres kerja sangat berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Mosadeghrad, 2013; Sewwandi & Perere, 2016; Qureshi et al., 2013; Raza et al., 2017). Idulfilastri (2018) menjabarkan variabel *work life balance* yaitu sejauh mana seseorang menyeimbangkan kepuasan pada peran pekerjaannya serta keluarganya. Ramdhani et al., (2018) menjabarkan adanya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yaitu peningkatan kualitas hidup, seseorang mampu mengelola kerumitan pada pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Widada & Aruman (2020) *work life balance* yaitu adanya keselarasan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, beberapa indikatornya adalah aspek agama, aspek bermasyarakat, aspek pribadi keluarga dan aspek pekerjaan. Beberapa indikator dari *worklife balance* berdasarkan dari komponen serta dimensi segi *worklife balance*. Menurut Fisher et al., (2009) ada dua ukuran variabel *worklife balance*, yang kesatu adalah demans, yaitu *PLIW (Personal Life Interference Work)* serta *WIPL (Work Interference Personal Life)*, yang kedua adalah *Resource*, yaitu *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* serta *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*.

Faktor stres kerja juga mempengaruhi *turnover station* karyawan. Stres yaitu perasaan tidak senang, kegelisahan, timbul sifat khawatir yang menimbulkan efek pola pikir, lelah fisik ketidak seimbangan emosinya yang tidak diharapkan. Badeni (2017) dan Hellriegel & John W. Slocum (2011), stres merupakan reaksi untuk menyesuaikan pada suatu kondisi eksternal yang mengakibatkan efek negatif tentang psikologisnya, perilakunya, serta fisiknya. Stres kerja penyebabnya adalah tanggung jawab pekerjaan yang besar, tanggung jawab tentang perannya tanggung jawab tentang fisiknya serta persepsi seseorang pada kondisi pengalamannya. Setiap orang berbeda-beda dalam bereaksi terhadap stres yang dihadapi (Griffin et al., 2014; Hellriegel & John W. Slocum, 2011). Pengaruh stres kerja dapat beraneka ragam (Badeni, 2017). Berdasarkan pendapat Gibson et al., (2009) ada tiga macam yang menyebabkan stres, yang kesatu yaitu efek tindakan, yang kedua yaitu efek kognitifnya serta yang ketiga yaitu efek psikologisnya.

Variabel lainnya yaitu beban kerja. Variabel ini adalah gabungan tanggung jawab suatu pekerjaan oleh para pekerja, dikerjakan pada suatu perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan (Saefullah, 2017). Riset ini mnejabarkan variabel beban kerja yang berat akan berakibat mendapatkan hasil yang signifikan dalam peningkatan *turnover intention* (Fitriani et al., 2020). Ahuja et al., (2007) menjelaskan variabel beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi meampui batasan kemampuan seorang tenaga kerja. Dapat dikatakan variabel beban kerja yaitu tidak sepadannya kapasitas suatu jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dibandingkan dengan kemampuan setiap karyawan sebagai contoh waktu yang terbatas untuk karyawan menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan riset dari Vanchapo (2020) menjabarkan beban kerja yaitu besarnya kemampuan fisik dari tenaga kerja agar mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Beban kerja adalah prosedur suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para tenaga kerja dengan tanggung jawab dan durasi pekerjaan yang telag ditentukan perusahaan. Sedangkan dari kajian Fauzi et al., (2021) menjabarkan kapasitas beban kerja bergantung pada kekuatan jasmani dan rohani masing-masing pekerja sehingga penyelesaian pekerja dalam menjalankan tugasnya akan berbeda-beda. Riset dari Nabawi (2019) menjabarkan variabel beban kerja ialah penyelesaian tugas sesuai indikator yang ada dan dilakukan saat keadaan pekerja dalam kondisi normal serta dalam waktu tertentu.

Kesenjangan antara kemampuan penyelesaian tugas yang dimiliki karyawan dan tugas pekerjaan akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan untuk pekerja. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja dibagi dua yaitu beban kerja kaulitatif dan beban kerja kuantitatif. Selain kesehatan fisik komponen lain menetapkan beban kuantitatif yaitu suatu tanggung jawab dengan durasi waktu dalam penyelesaian tugas. Pekerjaan yang terlalu banyak dan rumit dalam penyelesaian dan di batasi dengan waktu tertentu bisa dikatakan adalah beban kerja yang berlebih. Sedangkan beban kerja kualitatif diterapkan pada individu yang memiliki tanggung jawab yang berlebih dari batas kemampuan tenaga dan psikisnya. Beban kerja mengakibatkan suatu tugas menjadi tidak efisien dan efektif bagi tanggung jawab pekerjaannya. Jika terus dilanjutkan akan menimbulkan kelelahan secara mental dan fisik, hal itu ditunjukkan dengan kurang responsif dan produktifitas dalam beraktivitas berkurang. Beberapa indikator beban kerja berdasarkan riset Munandar (2014) terdapat tiga indikator ialah, (1) Beban kerja fisik akan mengakibatkan permasalahan kesehatan pada tubuh seseorang contohnya kerangka fisiologis dari rangkaian tubuh seseorang karena kondisi kerja, (2) beban kerja mental, hal ini berdasarkan psikis para tenaga kerja dengan lingkungan kerja. Beban kerja mental mengakumulasikan ketepatan bekerja, kewaspadaan, fokus pada pekerjaan dan kebingungan dalam bekerja. (3) Beban waktu, hal ini terjadi adanya kebutuhan para pekerja untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab pekerjaan sesuai durasi waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo pada rentang waktu tahun 2019-2021. Data yang didapat dari PT. Daya Surya Sejahtera dan Supermarket Luwes Ponorogo diketahui tingkat *turnover intention* sebagai berikut:

Table 1. Data *Turnover intention* Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	138	29	33	142
2020	142	10	18	150
2021	150	20	23	153

Sumber : Data PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

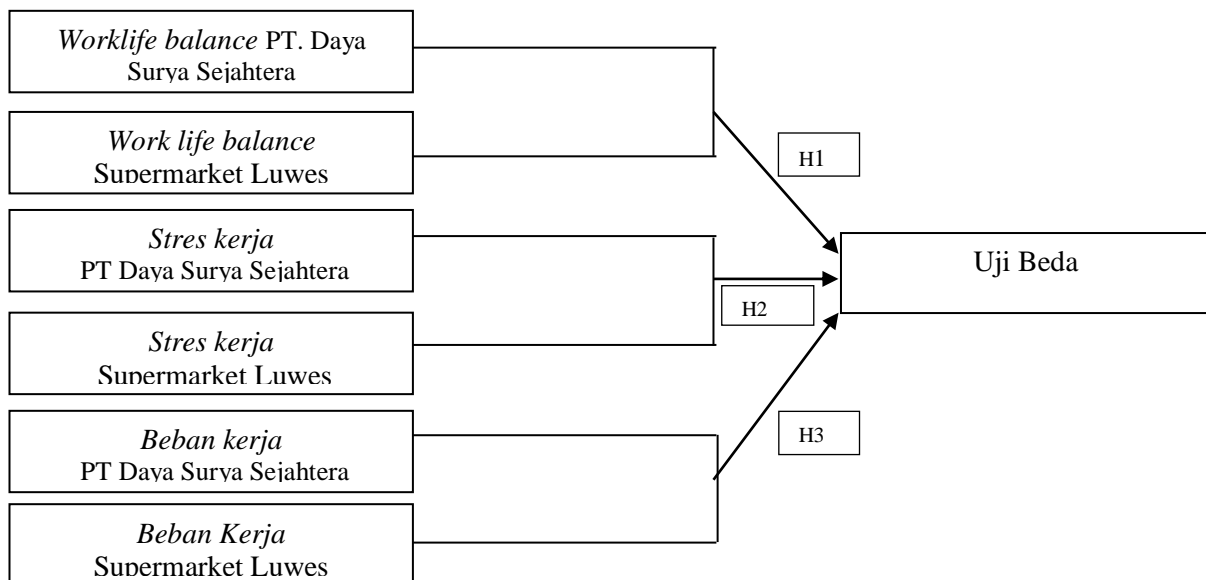
Tabel 2. Data *Turnover intention* Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	120	20	5	105
2020	105	5	15	115
2021	115	9	14	120

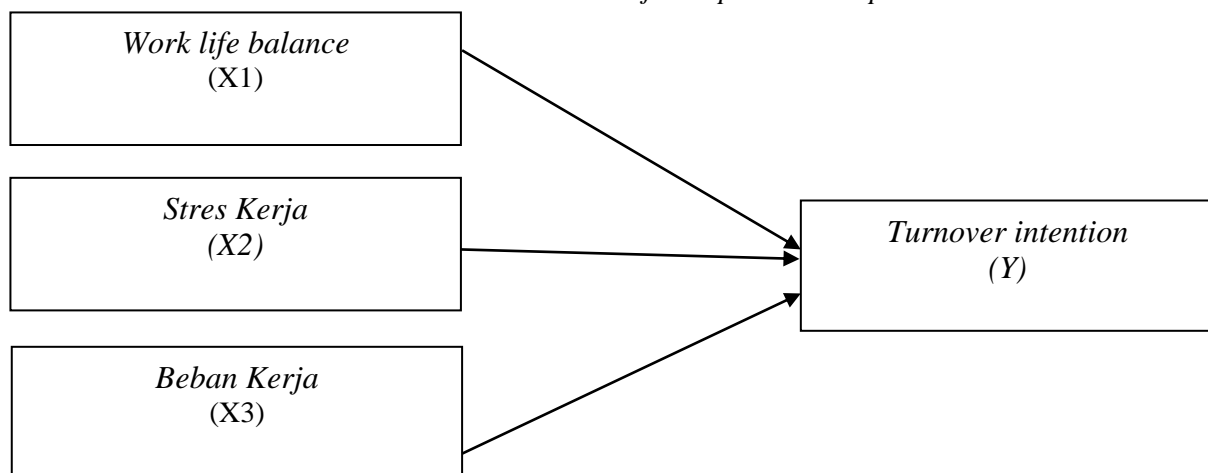
Sumber : Data Supermarket Luwes Ponorogo

Data yang dipaparkan pada tabel tersebut ditemukan adanya frekuensi yang tinggi terhadap karyawan yang keluar dan masuk pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Ditinjau dari latar belakang bersumber teoritis dan temuan di lapangan maka pihak peneliti mengangkat penelitian dengan judul Pengaruh *worklife balance*, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera dan supermarket Luwes Ponorogo.

Berikut kerangka berfikir penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian *Uji Independent Sample t test*



Gambar 2. Model Penelitian Regresi Linier Berganda

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

H1: Adanya perbedaan *work life balance* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Hipotesis ini berdasarkan riset [Poulose & Susdarsan \(2014\)](#) menjelaskan bahwa faktor untuk menyeimbangkan *work life balance* perlu didukung dari segi kecerdasan *emotional intelligence*. Fakta tersebut merupakan suatu kemampuan menjelaskan, mendistribusikan, serta merencanakan emosi individu terhadap lingkungan sekitar. Penelitian menjabarkan bahwa faktor jenis kelamin dari pria dan wanita terkait kemampuan *emotional intelligence* yang lebih baik dimiliki oleh wanita jika dibandingkan dengan pria ([Hidayah et al., 2020](#)). Wanita mempunyai kecerdasan emosional yang lebih terkontrol, wanita bisa mengontrol emosi positif atau negatif dan kemampuan interpersonal lebih bagus bila disamakan dengan pria ([Berrocal et al., 2012](#)). Maka bisa dinyatakan jika ditinjau dari jenis kelamin, kemampuan untuk mengontrol *work life balance* lebih baik dilakukan oleh wanita. Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo sangat beragam antara pria dan wanita, sehingga perbedaan kemampuan emosional antar individu akan menghasilkan *work life balance* yang beragam.

H2: Adanya perbedaan stres kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Manuaba yang terdapat pada [Tarwaka \(2014\)](#) menjelaskan bahwa definisi stres yaitu semua rangsangan, tanggapan atau interaksi dari diri seseorang, yang bersumber dari luar diri seorang atau dari dalam individu sehingga dapat menyebabkan berbagai macam akibat yang dapat merugikan diri sendiri atau orang lain secara tidak langsung. Kerugian yang timbul yaitu mulai menurunnya produktivitas, menurunnya konsentrasi fokus pekerjaan, hingga menurunnya kesehatan sampai adanya suatu penyakit yang diderita. Dampak secara tidak langsung suatu lingkungan kerja akan mendapatkan kerugian materil. Stres kerja setiap seseorang berbeda-beda, tergantung kemampuan seseorang itu sendiri untuk mengelola suatu permasalahan atau mengelola tugas yang telah diberikan perusahaan. Sehingga berdasarkan hipotesis yang diperkuat dari teori dan temuan dilapangan, adanya perbedaan stres kerja pada karyawan PT. Daya Surya sejahtera dan Supermarket Luwes Ponorogo.

H3: Adanya perbedaan beban kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Definisi beban kerja, yaitu perbedaan dari kemampuan dan kuantitas seorang karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab beban kinerjanya yang harus diselesaikan masing-masing individu. Kemampuan disini bergantung pada keadaan fisik mental dan kecukupan waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hal ini tentu mempengaruhi keadaan fisik dan mental (psikis) pekerja sehingga akan berda pada masing-masing sample. Ada yang mempunyai beban kerja yang besar, tetapi mampu diselesaikan dengan tepat, cermat dan cepat. Ada juga menyelesaikan beban kerja membutuhkan waktu, pikiran dan tenaga yang banyak dikorbankan. Seharusnya beban kerja yang ada harus seimbang dengan kesiapan fisik mental dan waktu pekerja. Berdasarkan hipotesis yang bersumber dari kedua subjek penelitian dengan membandingkan beban kerja yang dihadapi, maka akan ada perbedaan beban kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera dengan Supermarket Luwes Ponorogo

H4: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Hipotesis dinyatakan akan diterima dari *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan, pada para tenaga kerja PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari yang meliputi kehidupan keluarga atau pertemanan dan rekreasi. Didukung dari hasil riset [Prayogi et al., \(2019\)](#) dengan riset yang mengangkat tema tentang kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Bank Syariah di Kota Medan, dan pengaruhnya pada *worklife balance* serta stres kerja terhadap *turnover intention*nya. Hasil riset menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* pada *turnover intention* karyawan Bank Syariah Kota Medan.

H5: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Hipotesis diterima dari Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dengan Supermarket Luwes Ponorogo. Stres kerja berpengaruh terhadap proses penyelesaian tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan, hal itu didukung berdasarkan hasil riset ([Irvianti & Verina, 2015](#)), menjabarkan tentang adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, beban kerja serta lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Riset tersebut menganalisis pada karyawan PT. XL Axiata Tbk yang terletak di Kota Jakarta. Hasil riset tersebut menjabarkan jika stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XL Axiata Tbk Kota Jakarta.

H6 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Hipotesis diterima dari Beban kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo didukung dari hasil riset dari Maulidiyah et al., (2018) dengan mengangkat tema beban kerja, stres kerja serta kompensasi, kaitannya dengan *turnover intention* para karyawan Jawa Pos Radar Malang. Hasil riset menjabarkan beban kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada para karyawan Jawa Pos Radar Malang.

METODE PENELITIAN

Data penelitian diambil dari karyawan PT. Daya Surya Sejahtera yang terletak di jalan Batara Katong nomer 42 kelurahan Ronowijayan Mangunsuman kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Sumber yang kedua yaitu Supermarket Luwes yang beralamat di jalan Kyai Haji Ahmad Dahlan nomer 100 kelurahan Bangunsari Ponorogo. Pada penelitian ini menerapkan metode *sample random sampling*. Bila responden penelitian memiliki jumlah tidak lebih 100 (seratus) orang maka seluruhnya akan dijadikan sampel penelitian, namun bila jumlah responden penelitian lebih dari 100 (seratus), maka sampel bisa diambil sebesar 10%-15% atau 20%-25% sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto,2006). Sehingga dalam pengambilan *simple random sampling* ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 20% dari 273 populasi karyawan, ada 50 sampel yang digunakan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Data analisisnya menerapkan *independent sample t test* atau disebut dengan uji *t*. Riset ini bertujuan untuk menjabarkan uji banding rata-rata (mean) dari kedua kelompok sampel karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Adapun variabel yang dibandingkan yaitu variabel *work life balance*, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Jenis data yang diterapkan pada riset ini yaitu data primer dilengkapi dengan data sekunder yang dilakukan melalui metode pengumpulan via data kuisioner (google form) dan observasi langsung dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas PT. Daya Surya Sejahtera

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Worklife Balance (X1)	X1.1	0,541	0,2242	Valid
	X1.2	0,615	0,2242	Valid
	X1.3	0,702	0,2242	Valid
	X1.4	0,731	0,2242	Valid
	X1.5	0,644	0,2242	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,608	0,2242	Valid
	X2.2	0,595	0,2242	Valid
	X2.3	0,669	0,2242	Valid
	X2.4	0,672	0,2242	Valid
	X2.5	0,619	0,2242	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,557	0,2242	Valid
	X3.2	0,713	0,2242	Valid
	X3.3	0,748	0,2242	Valid
	X3.4	0,692	0,2242	Valid
	X3.5	0,551	0,2242	Valid
Turnover intention (Y1)	Y1.1	0,542	0,2242	Valid
	Y1.2	0,592	0,2242	Valid
	Y1.3	0,783	0,2242	Valid
	Y1.4	0,708	0,2242	Valid
	Y1.5	0,611	0,2242	Valid

Sumber: Software IBM SPSS 23

Pada tabel menunjukkan bahwa indikator pada kuesioner diterapkan pada riset ini dalam keterangannya sudah valid. Pada keterangan variabel *worklife balance*, stres kerja, beban kerja serta *turnover intervention* memiliki nilai hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,2242$. Indikator valid ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan sudah bisa menyatakan sesuatu yang bisa dihitung sehingga dinyatakan sangat layak diterapkan dalam penelitian menggali data pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.

Tabel 4. Uji Validitas Supermarket Luwes Ponorogo

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work life balance (X1)	X1.1	0,728	0,2242	Valid
	X1.2	0,757	0,2242	Valid
	X1.3	0,891	0,2242	Valid
	X1.4	0,756	0,2242	Valid
	X1.5	0,781	0,2242	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,768	0,2242	Valid
	X2.2	0,758	0,2242	Valid
	X2.3	0,937	0,2242	Valid
	X2.4	0,809	0,2242	Valid
	X2.5	0,942	0,2242	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,2242	Valid
	X3.2	0,762	0,2242	Valid
	X3.3	0,774	0,2242	Valid
	X3.4	0,791	0,2242	Valid
	X3.5	0,901	0,2242	Valid
<i>Turnover intention</i> (Y)	Y1	0,856	0,2242	Valid
	Y2	0,861	0,2242	Valid
	Y3	0,857	0,2242	Valid
	Y4	0,837	0,2242	Valid
	Y5	0,847	0,2242	Valid

Sumber: Software IBM SPSS 23

Data diatas menunjukkan bahwa indikator dalam kuesioner yang digunakan dinyatakan valid dan dapat mengungkap atau menggali data pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Temuan ini bisa ditinjau berdasarkan hasil r hitung $> 0,2242$ artinya r hitung $> r$ tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji reabilitas PT. Daya Sejahtera Ponorogo

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0,654	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,625	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,660	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y1)	0,660	0,60	Reliabel

Sumber: Software IBM SPSS 23

Dari tabel.5 menunjukkan bahwa hasil *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item instrument pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan bersifat reliabel, artinya dapat mengukur gejala secara berkali-kali dan tetap mendapatkan hasil yang sama.

Tabel 6. Uji reabilitas Supermarket Luwes Ponorogo

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,880	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,929	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,896	0,60	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Software IBM SPSS 23

Dari tabel.6 menunjukkan bahwa hasil *Cronbach Alpha* pada beberapa variabel sebagai berikut, yaitu > 0,60 sehingga mampu disimpulkan bahwa setiap item instrument pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan bersifat reliabel, artinya dapat menghitung beberapa kali dan tetap mendapatkan temuan yang sama pada responden di Supermarket Luwes Ponorogo.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda PT. Daya Sejahtera Ponorogo

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.411	2.442		.578	.565
	Worklife Balance	.240	.119	.212	2.025	.047
	Stress Kerja	.254	.112	.262	2.266	.026
	Beban Kerja	.232	.113	.241	2.048	.044

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Software IBM SPSS 23

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 1.411. Besaran nilai ini bisa dijabarkan pada variabel *Worklife Balance* (X1), *Stress Kerja* (X2) dan *Beban Kerja* (X3) adalah sama dengan 0 artinya tidak ada sama sekali pada saat kondisi konstan, sehingga *turnover intention* memiliki nilai sebesar 1.441.
- Nilai besaran koefisiennya berupa regresi *worklife balance* (X1) sebesar 0,240 artinya variabel *worklife balance* (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, sehingga *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,240 berasumsi variabel independen lainnya sama dengan 0. Koefisien nilai dari variabel *worklife balance* (X1) dalam penelitian ini menghasilkan besaran nilai yang sangat positif, yang dijabarkan berarti memiliki keterkaitan yang positif diantara *worklife balance* dengan *turnover intention*, semakin besar *worklife balance* sehingga semakin besar pula *turnover intention*.
- Nilai dari besaran koefisien tinjauan regresi stress kerja (X) yaitu memiliki nilai sebanyak 0,254 artinya variabel stress kerja (X2) terdapat peningkatan satu satuan, sehingga *turnover intention* menghasilkan penambahan sebanyak 0,254. Dipresepsikan bahwa variabel independen lainnya memiliki nilai sebesar 0 (nol). Koefisien nilai dari variabel stress kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki nilai berespe angka positif, hal ini berarti menunjukkan adanya keterkaitan positif antara variabel stress kerja dengan *turnover intention*. Bila bertambah besar variabel stress kerja, akan mengakibatkan semakin besar *turnover intention*.
- Besaran nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja (X3) menunjukkan angka 0,232, kalau diartikan variabel beban kerja (X3) akan menumbuhkan penambahan 1 satuan, sehingga *turnover intentionnya* bertambah pula diangka 0,232. Dipresepsikan variabel independen lainnya memiliki besaran angka sama dengan 0 (nol). Jadi koefisien penilaian berdasarkan variabel beban kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki nilai positif, hal itu menunjukkan adanya keterkaitan positif yang sangat kuat diantara variabel beban kerja dan *turnover intention*. Jika semakin besar beban kerja yang terjadi akan mengakibatkan *turnover intention* yang banyak.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda Supermarket Luwes Ponorogo

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.624	5.046		-2.105	.045
WORK LIFE BALANCE (X1)	.333	.125	.330	2.658	.013
STRES KERJA (X2)	.263	.106	.314	2.479	.020
BEBAN KERJA (X3)	.645	.128	.661	5.058	.000

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-10.624	5.046		-2.105	.045
WORK LIFE BALANCE (X1)	.333	.125	.330	2.658	.013
STRES KERJA (X2)	.263	.106	.314	2.479	.020
BEBAN KERJA (X3)	.645	.128	.661	5.058	.000

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION* (Y)

Sumber: Software IBM SPSS 23

Persamaan diatas dapat dijabarkan seperti berikut:

a. Nilai Konsanta (a) = -10,642

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) sama dengan 0 maka besarnya *Turnover intention* pada penelitian ini sebesar -10,642.

b. *Work Life Balance* (X1) = 0,333

Artinya jika variabel *Work Life Balance* (X1) meningkat 1 satuan namun variabel lainnya tetap, maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover intention* sebesar 0,333, dengan asumsi variabel bebas lainnya samadengan 0.

c. Stres Kerja (X2) = 0,263

Artinya jika variabel Stres kerja (X2) meningkat satu satuan namun variabel lainnya tetap maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lainnya 0.

d. Beban Kerja (X3) = 0,645

Artinya jika variabel Beban Kerja (X3) meningkat satu satuan namun variabel lainnya tetap maka akan memberikan kenaikan terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 0,645 dengan asumsi variabel lainnya 0.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi (R²) PT. Daya Sejahtera Ponorogo

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.275	1.944

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, WorklifeBalance, StressKerja

Sumber: Software IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menjabarkan jika besaram nilai *R square* yaitu 0.304. berarti nilai tersebut menunjukkan besaran prosentase yang memiliki sumbangan pada variabel independennya. Nilai *R Square* tersebut jika dirubah dalam bentuk persen yaitu senilai 30,4%. Presentase tersebut menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* (X1), Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) memberikan sumbangan terhadap variabel *Turnover intention* (Y) sebesar 30,4% dan sisanya dengan nilai 69,6% bisa dijabarkan pada variabel yang tidak dijadikan variabel dalam riset ini.

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi (R²) Supermarket Luwes Ponorogo

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.589	2.595

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X3), WORK LIFE BALANCE (X1), STRES KERJA (X2)

Sumber: Software IBM SPSS 23

Tinjauan pada tabel tersebut menghasilkan penjabaran tentang nilai R Square yaitu 0,632. Berarti pada nilai yang di tabel, menjabarkan memiliki sumbangsih variabel *work life balance*, stres kerja dan beban kerja terhadap variabel *turnover intention* memiliki nilai yaitu 63,2%. Serta sisa prosentase tersebut yakni 36,8% menunjukkan hasil dari variabel lain (variael luar) yang tidak

dijadikan variabel dalam riset ini. Ditinjau dari nilai standar koefisien determinasi dari tabel menunjukkan 0-1, bersumber dari data tabel 19 besaran nilai R Square lebih mendekati 1. Temuan data ini menghasilkan penafsiran bahwa variabel *work life balance*, stres kerja dan beban kerja akan berguna sebagai informasi yang diperlukan peneliti untuk menghasilkan riset dalam hal memprediksi variabel dependen.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji T (Uji Parsial) PT. Daya Surya Sejahtera
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.411	2.442		.578	.565
	Worklife Balance	.240	.119	.212	2.025	.047
	Stress Kerja	.254	.112	.262	2.266	.026
	Beban Kerja	.232	.113	.241	2.048	.044

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Software IBM SPSS 23

a. Worklife Balance terhadap Turnover Intention

Tabel dilampiran diatas dapat ditinjau yaitu jika besaran nilai signifikansi mempengaruhi variabel *work life balance* pada *Turnover Intention* adalah $0,047 < 0,05$, dapat ditinjau juga besaran nilai t hitung yaitu $2,025 > t$ tabel 1,992, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan pengaruh yang signifikan diantara variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention* di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

b. Stress Kerja terhadap *turnover intention*

Tabel dilampiran diatas menunjukkan nilai signifikansi untuk mempengaruhi antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*, besaran nilainya yaitu $0,026 < 0,05$ dan besaran nilai t hitung $2,266 > t$ tabel yaitu 1,992. Sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan diantara variabel stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

c. Beban kerja terhadap *turnover intention*

Tinjauan berdasarkan tabel yang dilampirkan diatas menunjukkan besaran nilai signifikansi untuk mempengaruhi variabel beban kerja terhadap *turnover intention* yaitu $0,044 < 0,05$ dan besaran nilai t hitung yaitu $2,048 > t$ tabel yaitu 1,992. Sehingga dari keterangan tersebut bisa dikatakan terdapat pengaruh signifikan diantara variabel beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan di PT. Daya Surya sejahtera.

Tabel 12. Uji T (Uji Parsial) Supermarket Luwes Ponorogo
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.624	5.046		-2.105	.045
	Work Life Balance (X1)	.333	.125	.330	2.658	.013
	Stres Kerja (X2)	.263	.106	.314	2.479	.020
	Beban Kerja (X3)	.645	.128	.661	5.058	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Software IBM SPSS 23

a. Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*

Besaran nilai signifikan pada tabel diatas menunjukkan pengaruh *work life balance* (X1) pada *turnover intention* adalah $0,013 < 0,05$, serta dapat dilihat besaran nilai Thitung yaitu $2,658 > T$ tabel yaitu 2,055. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif diantara variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

- b. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*.
 Nilai signifikan untuk Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* yaitu $0,020 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $2,479 > T_{tabel} 2,055$. Hasil ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya turnover intention di Supermarket Luwes Ponorogo.
- c. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*.
 Nilai signifikan untuk pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap *Turnover intention* yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $5,058 > T_{tabel} 2,055$. Hal ini menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja (X3) terhadap turnover Intention di Supermarket Luwes Ponorogo.

Uji F

Tabel 13. Uji F PT. Daya Surya Sejahtera

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	120.256	3	40.085	10.609	.000 ^b
	Residual	275.822	73	3.778		
	Total	396.078	76			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), BebanKerja, WorklifeBalance, StressKerja

Sumber: Software IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan hasil signifikan. Dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap adanya *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Tabel 14. Uji F Supermarket Luwes Ponorogo

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.249	3	100.083	14.859	.000 ^a
	Residual	175.118	26	6.735		
	Total	475.367	29			

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X3), WORK LIFE BALANCE (X1), STRES KERJA (X2)

b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION* (Y)

Sumber: Software IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil ini menandakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. H_a diterima berarti bahwa *Work Life Balance* Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

PEMBAHASAN

Adanya perbedaan *work life balance* pada karyawan PT. Daya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes

Ditinjau dari koefisien regresi, yaitu pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo *worklife balance* (X1) sebesar 0,240 artinya variabel *worklife balance* (X1) mengakibatkan pertambahan 1 satuan, artinya *turnover intention* meningkat sebesar 0,240. Pada Supermarket Luwes Ponorogo ditinjau dari koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) yaitu 0,333, bila meningkat 1 satuan yang terjadi memberikan peningkatan terhadap variabel *Turnover intention* yaitu 0,333, diasumsikan variabel bebas lainnya adalah 0. Sesuai dengan hasil penelitian dari [Fernández-Berrocal et al., \(2012\)](#) karyawan yang mempunyai keahlian emosional yang lebih baik cenderung lebih mampu dalam hal keahlian interpersonal karena mereka dapat mengekspresikan adanya emosi baik positif dan negatif lebih baik. Sehingga banyaknya karyawan yang memiliki berbagai kemampuan emosional yang

berbeda-beda, menghasilkan temuan *work life balance* yang berbeda-beda. Berdasarkan statistik pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo lebih besar daripada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Adanya perbedaan stres kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Terdapat perbedaan stres kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Ditinjau dari koefisien regresi, yaitu pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo stress kerja (X2) sebesar 0,254. Variabel X2 atau Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan yang artinya terdapat peningkatan *turnover intention* sebesar 0,254. Pada Supermarket Luwes Ponorogo, nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,263. Peningkatan 1 satuan akan meningkatkan variabel intention sebesar 0,263 dengan asumsi variabel bebas lain sebesar 0. Temuan tersebut didukung oleh penelitian dari Tarwaka (2014) yang menjelaskan bahwa stres merupakan rangsangan atau interaksi dari diri seseorang, sehingga dapat menyebabkan berbagai macam akibat yang dapat merugikan diri sendiri atau orang lain secara tidak langsung. Kerugian yang timbul yaitu mulai menurunnya produktifitas, menurunnya konsentrasi fokus pekerjaan, hingga menurunnya kesehatan sampai adanya suatu penyakit yang diderita. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo lebih besar dibandingkan dengan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Adanya perbedaan beban kerja pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Terdapat perbedaan beban kerja pada karyawan PT. Daya Sura Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo. Ditinjau dari koefisien regresi, yaitu pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo beban kerja (X3) sebesar 0,232 yang artinya terdapat peningkatan pada variabel beban kerja (X3) sebesar satu satuan, sehingga *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,232. Pada Supermarket Luwes Ponorogo Koefisien Regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,645 memberikan kenaikan sebesar 0,645 variabel *Turnover Intention* dengan asumsi variabel bebas lainnya asalah 0. Fakta tersebut didukung Putri, (2022) bahwa tingkat pembebanan pada setiap orang berbeda-beda dan akan mempengaruhi kinerja dan adanya *turnover intention* pada pekerja. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo lebih besar daripada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover intention pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Koefisien nilai dari variabel *worklife balance* (X1) dalam penelitian ini memiliki nilai positif. Artinya semakin tinggi *worklife balance*, maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan pengaruh variabel *Work Life balance* terhadap *turnover intention* di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,025 > t$ tabel 1,992. Artinya dapat disimpulkan jika variabel *Worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Sementara, nilai signifikan untuk pengaruh *Work Life Balance* karyawan Supermarket Luwes terhadap *Turnover intention* adalah $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,658 > t$ tabel 2,055. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Supermarket Luwes Ponorogo. Didukung dari hasil riset Prayogi et al., (2019) yang menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Kota Medan. Implikasi manajer berdasarkan teori dan temuan maka diperlukan suatu inovasi untuk mengantisipasi pemenuhan *work life balance* karena rutinitas pekerjaannya, seperti memberikan *reward*, hadiah atau voucher karyawan, mengadakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan hobi karyawan serta menerapkan jadwal kerja lembur yang *fleksibel* yang tidak merugikan perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwe Ponorogo

Koefisien nilai variabe Stres Kerja (X2) bernilai positif yang artinya semakin tinggi nilai stres kerja maka nilai *Turnover Intention* juga semakin tinggi. Nilai signifikan Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,266 > t$ tabel 1,992 untuk PT. Daya

Surya Sejahtera Ponorogo. Sedangkan untuk Supermarket Luwes Ponorogo, nilai signifikan X^2 terhadap variabel Dependent (Turnover Intention) sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t Hitung sebesar $2,479 > t$ tabel $2,055$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap turnover intention. Temuan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh [Sewwandi & Perere \(2016\)](#) bahwa nilai turnover intention di Industri Apparel di Srilanka juga dipengaruhi oleh stres Kerja. Penelitian [Raza et al. \(2017\)](#) juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja dan kejadian turnover intension di Pakistan. Berdasarkan teoritis dan temuan di lapangan maka implikasi yang diberikan yaitu peran pemimpin atau manajerial perusahaan untuk membantu mengurangi tingkat stres karyawan, salah satunya dengan adanya program konseling. Diharapkan implikasi tersebut akan *meminimalisir turn over intention* yang disebabkan karena stres kerja seorang karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo

Koefisien nilai dari variabel beban kerja (X_3) sebesar $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,048 > t$ tabel $1,992$ menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dengan *adanya turnover intention* di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Sedangkan untuk Supermarket Luwes Ponorogo nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,058 > t$ tabel $2,055$. Kesimpulannya adalah Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *adanya turnover intention* di Supermarket Luwes Ponorogo. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian [Fitriani et al., \(2020\)](#), yang menyatakan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan fakta tersebut, implikasi yang dilakukan manajer yaitu penguatan dalam hal berkolaborasi dan berkomunikasi antar karyawan, menentukan prioritas pekerjaan, menentukan jadwal pekerjaan serta mengetahui kemampuan karyawan sehingga memberikan beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut akan mampu mengurangi beban kerja karyawan yang menyebabkan *turn over intention*.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Temuan penelitian ini menunjukkan *work life balance*, stres kerja dan beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan dikembangkan lebih luas karena memiliki pengaruh penting terhadap *turnover intention*. Maka PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo harus memperbaiki manajemen kinerja karyawannya agar tidak terjadi *turnover intention* yang tinggi setiap tahunnya. Penelitian menggunakan populasi pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo, dengan sampel relatif sedikit. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjangkau populasi yang lebih besar. Penelitian selanjutnya direkomendasikan dapat menambahkan variabel- variabel lainnya agar penelitian untuk menghasilkan hasil yang lebih lengkap.

SARAN

Saran Praktis

Setelah mengetahui hasil penelitian, diharapkan manajer memperbaiki beberapa kebijakan yang telah diterapkan selama ini. Perusahaan perlu memperhatikan *worklife balance* karyawannya dengan melakukan pengukuran beban kerja rutin secara berkala. Hal tersebut untuk mengurangi stres kerja dikarenakan adanya beban kerja berlebih yang tidak sesuai kemampuannya. Sehingga *turnover intention* dapat berkurang, perusahaan dapat mengurangi biaya materi atau non materi yang berkaitan dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, ketiga variabel yaitu *work life balance* stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan dikembangkan terus menerus karena memiliki pengaruh penting terhadap *turnover intention*. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya agar penelitian dapat menghasilkan hasil yang lebih meluas dan merinci seperti variabel pengukuran beban kerja mental. Tujuannya adalah menganalisis dan untuk mengetahui secara pasti terkait tingginya tingkat beban mental yang diterima oleh setiap karyawan agar lebih akurat dalam perhitungan beban kerjanya. Variabel tersebut diharapkan untuk melengkapi temuan dari penelitian ini.

Penelitian ini hanya mengambil populasi karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket Luwes Ponorogo, selanjutnya bisa ditambahkan berbagai perusahaan, serta penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 50 responden, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengambil populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar.

REFERENSI

- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., Harrison McKnight, D., & George, J. F. (2007). It road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate *turnover intentions*. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 31(1), 1–17.
- Ardan, M., & Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada.
- Ayu, I. G., & Dewi, M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Udayana (Unud) , Bali , Indonesia Pesatnya perkembangan dunia bisnis dewasa ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat antar perusahaan . Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis dengan tujuan utama memper*. 5(11), 6851–6878.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd Editio). Alfabeta.
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., Shieh, T. Y., & Lee, H. E. (2015). Erratum: An empirical study on the factors influencing the *turnover intention* of dentists in hospitals in Taiwan (Journal of Dental Sciences (2014) 9 (332-344)). *Journal of Dental Sciences*, 10(1), 114.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between *Turnover intention* and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 385–397.
- Fauzi, M., Marpaung, R., Subakti, H., Riyana, M., Susanti, S. S., Pagiling, S. L., Andini, D., Pratiwi, I. I., Sari, M. N., Khalik, M. F., Sirmayanti, Simarmata, J., & Rancasa, E. (2021). *Analisis beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Kita Menulis.
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 20(1), 77–89.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fitriani, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Domelly, J. H., & Robert Konopaske. (2009). *Organizations Behavior Structure Processes* (Issue 1). McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Griffin, R. W., Jean Phillips, & Gully, S. M. (2014). *Organizational behavior : managing people and organizations* (11th editi). Cengage, Boston, MA,.
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2011). Organizational Behavior. In *Learning*.
- Hidayah, B., Ariyanto, A. A., & Hariyadi, S. (2020). Apakah Emotional Intelligence dipengaruhi gender?: Analisis perbedaan kecerdasan emosi kaitannya dengan manajemen konflik suami-isteri dalam masa kritis perkawinan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 43.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/Psikologi*. Penerbit Andi.

- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.
- Lumbantobing, L. R. (2014). *Stres di Tempat Kerja*. Online.
- Maulidiyah, A. J., Suryaningtyas, D., & Anjar, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* Karyawan pada JawaPos Radar Malang). *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMZVI)*, 4(2), 1–4.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and *turnover intention*: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176.
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- N. Ramdhani, W. S., & F., Y. (2018). *Psikologi Untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia*. Gadjah Mada University Press.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putri Aulliya. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, S. T., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 39.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees *turnover intentions*: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Raza, S., Azeem, M., Humayon, A. A., & Ansari, N.-A. (2017). The Impact of Pay Satisfaction, Job Stress, and Abusive Supervision on *Turnover intention* among Banking Employees. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(2), 272–284.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior* (13th Editi). Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rumawas. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Sam Ratulangi.
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pendahuluan Akademika Journal*, 15(2)(1).
- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). The impact of job stress on *turnover intention* : A study of reputed apparel firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*, 3(1), 223–229.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Widada, & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. IPB Press.