

PENGARUH STRES KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) CABANG MANGGARAI TENGAH

The Influence of Work Stress and Work Life Balance on Employee Turnover Intention at PT. Permodalan Nasional Madani Central Manggarai Branch

Rosaria Karin Oktaviani^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} karinoktaviani6@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Manggarai Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 35 orang responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F, dan sebelum pengujian ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Sebaliknya, variabel *work-life balance* (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan variabel *work-life balance* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Kata Kunci: Stress Kerja, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Investasi pada pengembangan sumber daya manusia bukan lagi sekadar pilihan, namun sebuah keharusan untuk memastikan perusahaan dapat beradaptasi, berinovasi, dan mencapai keunggulan kompetitif. Dengan adanya sumber daya manusia dalam perusahaan, berbagai aktivitas operasional dapat dijalankan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mobley, dalam Ello 2024). Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Sumber daya manusia yang menjadi unsur utama keberlangsungan hidup suatu organisasi yaitu karyawan. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja dan mendedikasikan tenaga serta pikiran yang mereka miliki guna untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Harnoto, 2002). Perusahaan perlu mengelola dan memberikan pelatihan serta pengembangan kepada karyawan, sehingga kinerja para karyawan dapat terus meningkat dan bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Robbins & Judge (dalam Ello, 2024) menyatakan bahwa, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mengelola para karyawan dengan baik, sehingga banyak perusahaan menghadapi tantangan yang serius dengan tingkat pergantian karyawan yang tinggi atau juga dikenal dengan istilah Turnover intention. Turnover intention adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Mobley dalam Fauzi et al, 2023). Tingginya tingkat keluar (turnover intention) karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat memberikan pengaruh dan masalah baru bagi perusahaan seperti menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja (Mulyadi et al, 2023). Saat ini, tingginya tingkat Turnover intention telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Mulyadi et al, 2023). Terjadi berbagai masalah ketika tingkat turnover karyawan cenderung tinggi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta hilangnya pengetahuan dan keahlian dari para karyawan (Mobley dalam Ello, 2024). Banyak faktor yang dapat mendorong tingginya tingkat Turnover intention pada karyawan, diantaranya adalah keseimbangan kehidupan kerja, komitmen perusahaan, kinerja karyawan, stress kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah (Simamora dalam Mulyadi et al, 2023).

Stress kerja berpotensi menjadi salah satu faktor yang berpotensi memicu tingginya tingkat Turnover intention karyawan dalam perusahaan. Robbins & Judge dalam (Ello et al, 2024) berpendapat bahwa stress kerja yang tinggi akan menyebabkan seseorang karyawan merasa terbebani dan merasa lelah dengan pekerjaan yang mereka jalani, hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Stress kerja yang tinggi akan cenderung mendorong karyawan untuk berhenti dan meninggalkan pekerjaan yang sedang mereka jalani (Nugroho et al, 2023). Tingkat stress kerja bagi setiap karyawan tentunya berbeda antara yang satu dengan lainnya, namun tingginya tingkat stress kerja yang dialami oleh para karyawan tentunya akan memicu keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik (Nugroho et al, 2023).

Selain Stress kerja, keseimbangan kehidupan kerja atau Work life balance juga menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan tingginya tingkat turnover intention karyawan dalam suatu perusahaan. Schermerhorn dalam (Muhadi et al, 2022) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Hasibuan dalam (Ello, 2024) menyatakan bahwa karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) yang berfokus pada pembiayaan mikro untuk UMKM, memiliki jangkauan luas di seluruh Indonesia, termasuk di wilayah Manggarai Tengah, Flores Nusa Tenggara Timur. Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah, terutama di unit layanan lapangan, berpotensi mengalami stres kerja tinggi akibat tuntutan target, tekanan dalam pendampingan nasabah, kondisi geografis, dan beban kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi isu penting karena mobilitas dan fleksibilitas waktu yang dituntut. Ketidakseimbangan ini dapat memicu stress, kelelahan, dan meningkatkan risiko turnover intention. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 karyawan tersebut diketahui bahwa terdapat permasalahan stress kerja pada karyawan, seperti target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu yaitu karyawan harus mampu menarik nasabah sebanyak 5 atau 6 orang perhari apabila karyawan tidak mencapai target dalam waktu sehari maka di hari selanjutnya harus mampu memperoleh target nasabah yang lebih banyak dari target yang telah ditetapkan sehingga karyawan sulit mendapatkan waktu yang cukup untuk istirahat, jam kerja karyawan biasanya hanya berkisar 10 jam saja, tetapi ditambah lagi karyawan harus mengikuti rapat kerja setiap hari yang biasanya berlangsung antara 1 hingga 2 jam dan karyawan harus membuat laporan keuangan nasabah setiap hari, hal ini mengakibatkan karyawan terpaksa harus bekerja lembur, serta kurang adanya dukungan yang baik antara sesama tenaga kerja lapangan atau biasa dikenal dengan istilah AO (Account Officer), selain itu juga medan kerja yang dilewati cenderung berat dan ekstrem. Sedangkan untuk keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil wawancara yaitu karyawan menyatakan bahwa mereka sulit memperoleh waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan teman karena tuntutan kerja, mutasi kerja dari suatu cabang ke cabang lainnya yang jauh dari tempat asal karyawan sehingga membuat karyawan kewalahan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Berdasarkan penjelasan diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Stress Kerja dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Manggarai Tengah.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Mobley) dalam (Fauzi *et al*, 2023). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover intention* ini diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002). Sementara itu, Robbins & Judge (2018), menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah tempat kerja Mobley dalam (Ello, 2024). Menurut Mobley dalam (Ello, 2024) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Adapun indikator *Turnover*

Intention menurut Mobley dalam (Nugroho *et al*, 2023) yaitu: Pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), Angan-angan untuk keluar (*intent to quit*), Angan-angan untuk memilih pekerjaan lain (*intention to seek another job*). Sedangkan menurut Simamora dalam (Mulyadi, 2023) terdapat beberapa indikator yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu: Adanya niat untuk keluar, Pencarian pekerjaan, Karyawan membandingkan pekerjaan, dan Pemikiran untuk keluar.

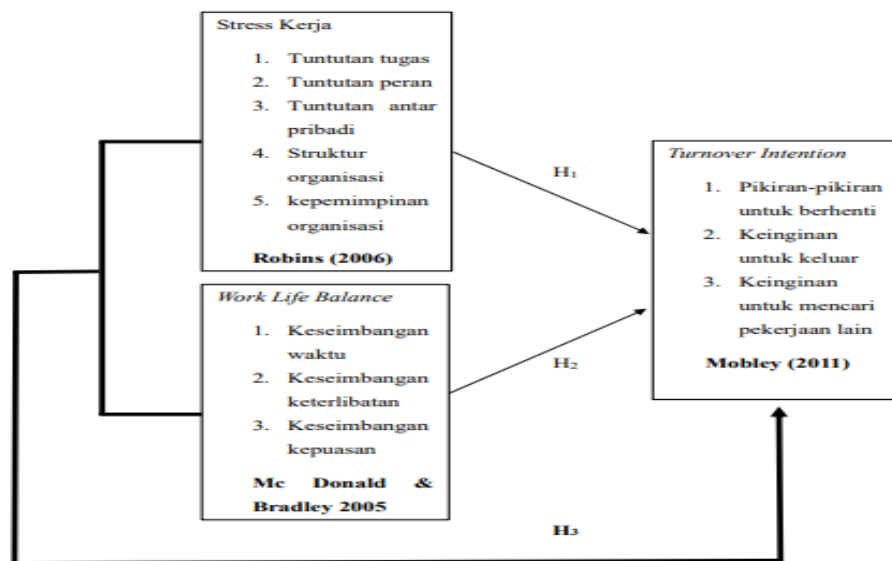
Stress Kerja

Stress kerja menurut Robbins (2012:161), adalah reaksi adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai akibat dari tindakan. Stress kerja adalah sesuatu yang melibatkan interaksi antara manusia dengan lingkungan, yaitu interaksi rangsangan dan reaksi. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang memengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang (Asih, 2023:50). Menurut Cooper dalam (Muhadi, 2022) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi Stress Kerja yaitu: Stressor kondisi pekerjaan, Stressor stress peran, Stressor faktor interpersonal, Stressor perkembangan karir, Stressor struktur organisasi, Stressor tampilan rumah pekerjaan. Adapun indikator-indikator yang memengaruhi Stress Kerja karyawan menurut Robbins dalam (Massie, *et al* 2018) yaitu: Tuntutan peran, Tuntutan tugas, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, dan Kepemimpinan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Zulhilmi, *et al* 2020) indikator Stress kerja yaitu sebagai berikut: Beban Kerja, Sikap Pemimpin, Waktu Kerja, Konflik, Komunikasi, Otoritas Kerja. Selain itu, Berney dan Selye dalam (Asih, 2018) menyebutkan terdapat beberapa jenis stress kerja yang meliputi: *EuStress* (*good Stress*), *DyStress*, *HyperStress*, dan *HypoStress*.

Work Life Balance

Schermerhorn dalam (Muhadi *et al*, 2023) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan. McDonald Dan Bradley (2005:88) menjelaskan bahwa seberapa besar seseorang merasa puas pada seluruh peran dalam kehidupannya, seperti kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hernandez dalam (Nurfendika, 2024) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat memengaruhinya seperti: Karakteristik organisasi, Karakteristik Sosial dan Budaya, dan Karakteristik individu. Sedangkan menurut Schabracq dalam (Munandar, 2024) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* seseorang, yaitu: Karakteristik kepribadian, Karakteristik keluarga, Karakteristik pekerjaan, Sikap. Adapun Beberapa indikator yang dikemukakan oleh (McDonald & Bradley, 2005:80) bagi individu yang ingin mengukur *Work-Life Balance*, yaitu: Keseimbangan waktu (*Time Balance*), Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Manggarai Tengah.
- H2 : Diduga *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Manggarai Tengah.
- H3 : Diduga Stress kerja dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) cabang Manggarai Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Manggarai Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 35 responden dari total populasi 55 karyawan. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala ordinal untuk menilai variabel stres kerja, work-life balance, dan turnover intention. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan bantuan

software SPSS versi 25. Pendekatan kuantitatif ini sesuai dengan pandangan Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu secara sistematis dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
 Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Stress kerja (X1)	1	0,525	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,475	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,793	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,698	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,512	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,525	$\geq 0,334$	Valid
	7	0,836	$\geq 0,334$	Valid
	8	0,859	$\geq 0,334$	Valid
	9	0,684	$\geq 0,334$	Valid
	10	0,802	$\geq 0,334$	Valid
	11	0,728	$\geq 0,334$	Valid
	12	0,711	$\geq 0,334$	Valid
	13	0,690	$\geq 0,334$	Valid
	14	0,764	$\geq 0,334$	Valid
	15	0,632	$\geq 0,334$	Valid
Work Life Balance (X2)	1	0,765	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,776	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,775	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,644	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,727	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,676	$\geq 0,334$	Valid
	7	0,904	$\geq 0,334$	Valid
Turnover Intention (Y)	1	0,825	$\geq 0,334$	Valid
	2	0,812	$\geq 0,334$	Valid
	3	0,829	$\geq 0,334$	Valid
	4	0,869	$\geq 0,334$	Valid
	5	0,763	$\geq 0,334$	Valid
	6	0,859	$\geq 0,334$	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel yaitu Stress Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,334 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Stress Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel stress kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi. Nilai yang berada jauh di dalam kategori tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya tekanan yang cukup besar dalam pekerjaan mereka. Tekanan ini bisa berasal dari tuntutan tugas yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, tanggung jawab yang besar, kurangnya dukungan antar sesama karyawan maupun dari pimpinan, konflik interpersonal, serta kondisi kerja yang tidak kondusif (Robbins, 2006).

Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *Work Life Balance* di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja dan Pribadi karyawan belum Optimal, meskipun konteks pengukuran *work-life balance* tergolong dalam kriteria tinggi, nilai yang tinggi seringkali mengindikasikan adanya ketidakseimbangan. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *Turnover Intention* di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah masih tergolong tinggi dan akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan. Frekuensi jawaban yang tinggi berarti karyawan cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang buruk.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu stress kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berga

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.604	1.558		.105
	Stress Kerja	.037	.037	.080	.320
	Work life balance	.691	.062	.888	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data diolah SPSS, (2025)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,604 + 0,037 X_1 + 0,691 X_2$$

Model persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh, maka nilai konstanta (a) sebesar 2,604 yang artinya apabila stress kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) bernilai 0, maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 2,604 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,037$ artinya, apabila stress kerja mengalami kenaikan 1 poin sementara *work life balance* tetap maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,037 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,691$ artinya, apabila *work life balance* (X_2) mengalami kenaikan 1 poin sementara stress kerja tetap maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,691 poin.

Uji Parsial (t)

Berikut hasil uji t untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* (H_1)
Berdasarkan tabel pada analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,011 < 2,034$) dan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0,320 > 0,05$), maka hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Stress Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H_2)
Berdasarkan tabel pada analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,186 > 2,034$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.425	2	143.213	128.822	.000 ^b
	Residual	35.575	32	1.112		
	Total	322.000	34			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Work life balance, Stress Kerja

Berdasarkan tabel hasil Anova diatas, nilai F_{hitung} (128,822) lebih besar dari F_{tabel} (3,29) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,005) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Stress kerja dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.883	1.054

a. Predictors: (Constant), Work life balance, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data diolah SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4. diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,883 berarti nilai koefisien determinasi adalah 88,3%, artinya bahwa variabel Stress kerja dan *Work Life Balance* mempunyai kontribusi pengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 88,3%. Sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel independen yang pertama yaitu Stress Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik gender dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Penelitian dari *University of Buffalo* dalam (Hafifah *et al* 2017) membuktikan bahwa perempuan cenderung memiliki kemampuan yang lebih adaptif dan efektif dalam mengelola serta mengendalikan stres kerja dibandingkan laki-laki, hal ini karena hormon okstitosin yang berperan dalam memengaruhi emosi seseorang termasuk stress lebih tinggi pada perempuan dibandingkan dengan laki-laki sehingga menyebabkan perbedaan pada pola pikir, dan perilaku secara fundamental termasuk cara merespon masalah yang timbul. Kemampuan ini menyebabkan karyawan perempuan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Manggarai Tengah mampu menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan tanpa secara otomatis memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, meskipun stres kerja cenderung tinggi, kemampuan pengelolaan stres yang lebih baik pada karyawan perempuan di PT. Permodalan Nasional Madani menjadi faktor peredam yang signifikan terhadap munculnya niat untuk melakukan *turnover intention*.

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel independen yang kedua yaitu *Work Life Balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Hasil temuan penelitian ini, berarti bahwa semakin sulit karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya maka akan semakin besar niat atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Hal ini diperkuat dengan pendapat (McDonald dan Bradley 2005) yang mengemukakan bahwa *work life balance* yang buruk dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Stress Kerja (X1) Dan *Work Life Balance* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kedua variabel independen yaitu Stress Kerja dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan pendapat Greenhaus dalam (Wirawan, 2023), yang menekankan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memicu stres kerja. Stres ini kemudian menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya dan mencari peluang yang lebih baik di tempat lain, di mana keseimbangan hidup dan kehidupan kerja dapat lebih seimbang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Stress Kerja berada pada kategori tinggi, variabel *Work Life Balance* berada pada kriteria capaian tinggi, dan variabel *Turnover Intention* berada pada kategori tinggi. Jadi ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki kriteria capaian tinggi.
2. Variabel Stress Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.
3. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.
4. Hasil uji simultan menunjukkan variabel Stress Kerja dan Variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah.

Saran

Bagi karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, diharapkan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manggarai Tengah mampu memberikan perhatian utama pada peningkatan *work-life balance* karyawan sebagai strategi utama untuk mengurangi *turnover intention*. Meskipun pengaruh stres kerja secara parsial tidak signifikan, upaya untuk mengidentifikasi dan mengurangi sumber stres kerja tetap penting, terutama dalam konteks *work-life balance* yang buruk.

Bagi Peneliti Selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman atau sumber referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai topik *turnover intention* karyawan, dan juga diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel independen yang lain seperti disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis.

DAFTAR RUJUKAN

- Asih Gusti Yuli, H. W. R. D. (2018). *Sters Kerja*. Semarang; University Press.
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. P. C. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Timor Makmur Pangan. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Fauzi Yusril, Rahwana Kusuma Agdhi, & Barlian Barin. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, Vol.9(No.1), 16–32.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafifah, N., Widiani, E., & Rahayu, W. H. (2017). Perbedaan Stres Akademik Pada Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Berdasarkan Jenis Kelamin Di Fakultas Kesehatan Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang. *Nursing News*, 2(3), 220–229.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber daya manusia (Kedua). Pt. Prenhallindo. Jakarta.
- <https://www.Permodalan Nasional Madani Mekaar.co.id/>
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya. Manusia.
- Mardikaningsih Rahayu dan Arifin Samsu. (2022). Pengaruh Keterlibatan karyawan dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol.5.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Mcdonald, P. K., And Brown, K., Bradley, & Lisa M. (2005). Title Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed. *Women in Management Review*.

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan. Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. Priansa.
- Muhadi, Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- Mulyadi Zulkifar, D., Kusumawati, S., & Razak, A. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Mitsubishi Beta Berlian Kendari. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2).
- Munandar Arief. (2024). *Work Life Balance Theory*. Ganesha University of Education, Department Member.
- Nugroho Muhammad Reza Adi dan Rachmat Pramukty. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan. *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*.
- Nurfendika, A. Q. dan, & Santi Budiani, M. (2024). The Relationship Psychological Empowerment with Work-Life Balance in the Women and Children Protection Task Force. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 382–394.
- Omar Muhamad, K., Hairianie, A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Robbins Stephen . P. (2012). *Management* . Prentice Hall.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, R&D*; Cetakan Ke-19). Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syafril. 2019. *Statistik Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Vellya, V., Johnly, R., Wehelmina, P., Program, R., Bisnis, S. A., & Administrasi, J. I. (n.d.). *Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention*.
- Wirawan Sarah Ancella Rudfika dan Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*.
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8, 31–46.
- Zulhilmi, M., & Kusumayadi, F. (n.d.). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tugu Mas Yamaha Kota Bima* (Vol. 2).