

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sumber Data

4.1.1 Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapat dari respon penyebaran Kuesioner para karyawan *frontliner enam* hotel berbintang empat di Kota Bandar Lampung. Kuesioner dibuat berbasis elektronik dengan menggunakan platform *google form* yang tautannya disebarikan melalui *pesan* aplikasi *WhatsApp*, proses penyebaran Kuesioner dilakukan pada tanggal 30 Januari 2024 sampai dengan 6 Februari 2024. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran Kuesioner berikut ini:

Tabel 4. 1. Penyebaran Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Sampel	95	100%
Jumlah Pegawai yang tidak mengisi Kuesioner	15	15,78%
Jumlah Pegawai yang mengisi Kuesioner	83	87,36%
N Sampel = 83		
Responden Rate = $(83/95) \times 100\% = 87,36\%$		

Sumber: Data diolah, 2024.

Penjelasan Tabel 4.1 adalah jumlah sampel seharusnya sebanyak 95, dari hasil tersebut yang mengisi dan mengembalikan Kuesioner berjumlah 83. Jumlah pengisian dan pengembalian kuesioner dari responden dibagi dengan jumlah sebaran Kuesioner disebut sebagai *response rate* (tingkat tanggapan responden).

Tingkat respon rate adalah sebesar $83:98 \times 100\% = 87,36\%$. Menurut Hadi (2015) tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) di atas 85% bermakna bahwa respon dari responden termasuk dalam kriteria *excellent* (baik sekali).

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Dari penyebaran kuesioner didapatkan hasil karakteristik responden sebagai berikut:

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	33	39,75%
Perempuan	50	60,24%
Total	83	100,00%

Sumber: Data diolah, 2024.

Diketahui dari Tabel 4.2 bahwa responden penelitian ini yaitu karyawan frontliner hotel berbintang empat di Bandar Lampung sebagian besar atau sejumlah 50 orang (60,24%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 39,57%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 tahun	0	0,00%
21-30 tahun	59	70,08%
31-40 tahun	14	16,86%
> 41 tahun	10	12,04%
Total	83	100,00%

Sumber: Data diolah, 2024.

Jika dilihat dari Tabel 4.3, dapat diamati bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun sebanyak 59 orang atau sebesar 70,08%, sedangkan yang berusia di atas 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 16,86%, dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 12,04%. Tidak ada responden yang berusia kurang dari 20 tahun, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di dalam kategori usia produktif dan dewasa, sehingga isian jawaban yang diperoleh diasumsikan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengisian Kuesioner oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1Tahun	0	0,00%
1-3 Tahun	54	65,06%
3-5 Tahun	19	22,89%
> 5 Tahun	10	12,04%
Total	83	100,00%

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang paling sedikit adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun yaitu sebesar 10 orang atau 12,04%. Sedangkan reponden yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 54 orang atau sebanyak 65,06% disusul oleh responden dengan masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 19 orang atau sebanyak 22,89%. Tabulasi ini memberikan gambaran bahwa responden sebagai karyawan *frontliner* sudah dapat dianggap dapat memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel dalam penelitian ini.

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	19	22,89%
Diploma	25	30,12%
S1	39	46,98%
S2	0	0,00%
Total	83	100,00%

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4.5 dapat terlihat bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 46,98% dan dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 25 orang yaitu sebesar 30,12% dan yang paling

sedikit adalah tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 19 orang yaitu sebesar 22,89%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, berhasil didapat kalkulasi berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel WLB, stres kerja dan *turnover* karyawan. Lebih detail tersaji sebagai berikut:

4.2.1 Variabel WLB

Penelitian ini mengadopsi beberapa faktor yang diakui sebagai indikator dari definisi WLB menurut Schweper et al., (2021). Berikut ini adalah tabulasi respon dari responden.

Tabel 4. 6. Tanggapan Responden Tentang Variabel WLB

Indikator	FREKUENSI JAWABAN					SKOR JAWABAN					Total	Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
WB 1	2	2	7	53	20	2	4	21	212	100	339	4,04
WB 2	1	3	11	46	23	1	6	33	184	115	339	4,04
WB 3	2	5	12	45	20	2	10	36	180	100	328	3,90
WB 4	1	1	15	50	17	1	2	45	200	85	333	3,96
WB 5	0	3	12	55	14	0	6	36	220	70	332	3,95
WB 6	0	2	9	44	28	0	4	27	176	140	347	4,13
WB 7	0	3	21	26	34	0	6	63	104	170	343	4,08
Rerata												4,01

Sumber: Data diolah. 2024.

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel WLB. Sesuai dengan perhitungan didapat nilai rerata adalah 4,01. Dari tujuh indikator hanya tiga indikator yang nilainya dibawah rerata yaitu indikator 3, 4 dan 5.

Pada indikator WB 1 tentang “ketersediaan waktu untuk berinteraksi bersama keluarga atau teman” memiliki skor total 335 dan rerata sebesar 3,99. Pada indikator WB 2 tentang “adanya fleksibilitas lingkungan kerja dan jam kerja” juga memiliki skor total 335 dan rerata sebesar 3,99. Pada indikator WB 6 tentang “adanya fasilitas advokasi terhadap pengelolaan waktu pengembangan keterampilan manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas dan menghindari beban kerja yang berlebihan”

memiliki skor total 347 dan rerata sebesar 4,13. Pada indikator WB 7 tentang “membangun komunikasi yang efektif dengan atasan, rekan kerja, dan keluarga” memiliki skor total 343 dan rerata sebesar 4,08.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat mengharapkan bahwa mereka mendapatkan perlindungan advokasi dari perusahaan untuk pengelolaan waktu pengembangan keterampilan manajemen waktu untuk meningkatkan produktivitas dan menghindari beban kerja yang berlebihan, memiliki waktu untuk berinteraksi bersama keluarga dan teman, adanya fleksibilitas jadwal kerja dan adanya komunikasi yang efektif antar karyawan dan perusahaan untuk menghindari terjadinya konflik.

4.2.2 Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel stress kerja. Sesuai dengan perhitungan didapat nilai rerata adalah 3,85. Dari delapan indikator hanya tiga indikator yang nilainya di bawah rerata yaitu indikator 1, 2 dan 4. Hal itu dapat kita lihat pada tabulasiberikut ini:

Tabel 4. 7. Tanggapan Responden Tentang Variable Stress Kerja

Indikator	FREKUENSI JAWABAN					SKOR JAWABAN					Total	Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
SK 1	4	5	15	46	14	4	10	45	184	70	313	3,63
SK 2	3	3	18	39	21	3	6	54	156	105	324	3,86
SK 3	2	3	14	45	20	2	6	42	180	100	330	3,93
SK 4	2	2	17	48	15	2	4	51	192	75	324	3,86
SK 5	2	1	15	49	17	2	2	45	196	85	330	3,93
SK 6	3	5	10	41	25	3	10	30	164	125	332	3,95
SK 7	3	7	19	21	34	3	14	57	84	170	328	3,90
SK 8	4	2	23	21	34	4	4	69	84	170	331	3,94
Rerata											3,88	

Sumber: Data diolah. 2024.

Pada indikator SK 3 tentang “adanya perubahan kesehatan dan gejala fisik yang tidak biasa atau masalah kesehatan lain” memiliki skor total 326 dan rerata sebesar 3,88. Pada indikator SK 5 tentang “adanya perubahan hubungan interpersonal dan perubahan dalam hubungan kerja” memiliki skor total 326 dan rerata sebesar 3,88.

Pada indikator SK 6 tentang “*adanya perubahan hubungan interpersonal dan perubahan dalam hubungan kerja*” memiliki skor total 328 dan rerata sebesar 3,90. Pada indikator SK 7 tentang “*adanya perubahan hubungan interpersonal dan perubahan dalam hubungan kerja*” memiliki skor total 324 dan rerata sebesar 3,86. Pada indikator SK 8 tentang “*mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi*” memiliki skor total 327 dan rerata sebesar 3,89.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih banyak mengalami kelelahan mental dan fisik menyebabkan kurangnya motivasi atau minat terhadap pekerjaan, ketidakseimbangan dalam waktu bekerja dan keperluan pribadi dan adanya konflik dalam hubungan intrapersonal yang membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

4.2.3 Variabel *Turnover* Karyawan

Tanggapan responden menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pertanyaan variabel *turnover* karyawan. Sesuai dengan perhitungan didapat nilai rerata adalah 3,98. Dari tiga indikator hanya satu indikator yang nilainya dibawah rerata yaitu indikator 3. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabulasi berikut ini:

Tabel 4. 8. Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Turnover* Karyawan

Indikator	FREKUENSI JAWABAN					SKOR JAWABAN					Total	Rerata
	STS	TS	KS	S	SS	1	2	3	4	5		
TO 1	0	0	21	43	20	0	0	63	172	100	335	3,99
TO 2	0	0	20	41	23	0	0	60	164	115	339	4,04
TO 3	0	0	25	41	18	0	0	75	164	90	329	3,92
Rerata											3,96	

Sumber: Data diolah, 2024.

Pada indikator TO 1 tentang “*pernah atau sedang berpikir untuk keluar pekerjaan*” memiliki skor total 331 dan rerata sebesar 3,94. Pada indikator TO 2 tentang “*pernah atau sedang mencari alternatif pekerjaan*” memiliki skor total 325 dan rerata sebesar 3,25. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pernah atau sedang berpikir untuk keluar pekerjaan atau pernah dan sedang mencari alternatif pekerjaan menjadi pilihan.

4.3 Hasil Perhitungan SEM PLS

Penelitian ini membahas permasalahan pada bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover* Karyawan Melalui Stres Kerja: Studi Empiris Karyawan *Frontliner* Hotel Bintang Empat di Bandar Lampung. Analisis data menggunakan uji Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) dengan metode alternatif partial least square (PLS) menggunakan software SmartPLS.

4.3.1 Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan *outer loading*, suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loadings* diatas 0,70 namun nilai 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima.

Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini:

Tabel 4. 9. *Outer Loading*

Indikator	Outer Loadings	Indikator	Outer Loadings	Indikator	Outer Loadings
SK1	0,902	TO1	0,827	WB1	0,777
SK2	0,719	TO2	0,796	WB2	0,748
SK3	0,790	TO3	0,868	WB3	0,894
SK4	0,754			WB4	0,810
SK5	0,828			WB5	0,819
SK6	0,781			WB6	0,797
SK7	0,779			WB7	0,869
SK8	0,770				

Sumber: Data diolah, 2024.

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai loading factor lebih dari 0,6 yang berarti bahwa nilai loading factor melebihi kriteria minimum yang artinya semua item pada tiap variabel dikatakan valid. Dapat diasumsikan bahwa model tersebut dapat menggambarkan hubungan semua indikator dengan variabel latennya. *Work life balance*, *turnover* karyawan dan stress kerja dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria pengukuran *convergent validity* $> 0,6$.

2. Discriminant Validity

Untuk menguji discriminant validity digunakan cross loadings, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya memiliki nilai terbesar pada variabel yang dibentuknya dari pada variabel lainnya. Hasil pengujian *cross loading* ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Nilai Cross Loading

Simbol	Stres kerja	Turnover Karyawan	Work life balance
SK1	0,902	0,697	0,575
SK2	0,719	0,539	0,500
SK3	0,790	0,553	0,420
SK4	0,754	0,496	0,419
SK5	0,828	0,827	0,508
SK6	0,781	0,571	0,419
SK7	0,779	0,733	0,508
SK8	0,770	0,617	0,442
TO1	0,828	0,827	0,508
TO2	0,484	0,796	0,869
TO3	0,703	0,868	0,594
WB1	0,379	0,530	0,777
WB2	0,417	0,628	0,748
WB3	0,590	0,703	0,894
WB4	0,510	0,564	0,810
WB5	0,525	0,668	0,819
WB6	0,526	0,597	0,797
WB7	0,484	0,796	0,869

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.10 di atas dapat menjelaskan bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading factor* lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi silang pada variabel yang lain atau nilai tabel lebih tinggi dari kolom. Oleh karena itu, instrumen tersebut bisa diasumsikan mampu mengukur variabel laten.

Tabel 4.11 Outer Loading Factor, Composite Reliability, Cronbach Alpha, dan AVE

Variabel	Item Pengukuran	Loading Factor	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Stress Kerja	SK1	0,902	0,915	0,931	0,627
	SK2	0,719			
	SK3	0,790			
	SK4	0,754			
	SK5	0,828			
	SK6	0,781			
	SK7	0,779			
	SK8	0,770			
Turnover Karyawn	TO1	0,827	0,775	0,870	0,690
	TO2	0,796			
	TO3	0,868			
Work life	WB1	0,777	0,917	0,934	0,668
	WB2	0,748			
	WB3	0,894			
	WB4	0,810			
	WB5	0,819			
	WB6	0,797			
	WB7	0,869			

Sumber: Data diolah, 2024.

5. Composite Reliability

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat pada kolom composite reliability (menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya) yang menunjukkan bahwa nilai composite reliability dari variabel-variabel tersebut seluruhnya sudah lebih dari 0,7, yang artinya semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik.

6. Average Variance Extracted (AVE)

Pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai AVE di setiap variabel $> 0,5$ yang artinya semua indikator dikatakan valid karena hasil pengukuran model memenuhi persyaratan dengan nilai AVE berkisar antara 0,627 hingga 0,690.

7. Cronbach's Alpha

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel > 0,7. Variabel *work life balance* (0,917), *turnover* karyawan (0,775), dan stress kerja (0,915) dengan demikian instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

4.3.2 Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Terdapat beberapa indikator untuk menganalisa Inner Model:

1. Koefisien Determinasi (R²)
2. Predictive Relevance (Q²)

Model PLS memiliki nilai R-square yang dapat dilihat Kembali dengan memperhatikan *Predictive Relevance* Q- square untuk model variabel. Q-square mengukur derajat fit nilai observasi yang menjadi *output* dari model beserta estimasi parameternya. Jika nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol), hal ini bermakna bahwa model ini memiliki nilai *Predictive Relevance* dan jika kurang dari 0 (nol), bermakna bahwa model tidak memiliki *Predictive Relevance*. Besaran Q² dengan rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, dengan kriteria semakin mendekati 1, berarti model semakin fit.

Pengukuran *Goodness of fit* model (GFM) digunakan untuk memvalidasi bahwa variabel terikat dapat memperjelas keragaman variabel bebas. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan berdasarkan nilai Q² seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Model Struktural

Model Struktural	Variabel	R-Square
1	Stress Kerja	0,365
2	<i>Turnover</i> Karyawan	0,799
$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2)$ $Q^2 = 1 - (1-0,365) (1-0,799)$ $Q^2 = 0,872$		

Sumber : Data diolah, 2024

Informasi pada Tabel 4.12 bahwa nilai R^2 variabel stress kerja sebesar 0,365 atau 36,5%. Artinya variabel stress kerja dapat dijelaskan oleh variabel *turnover* karyawan dan work life balance sebesar 36,5%. Kemudian, kontribusi variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini sebesar 63,5%. Sedangkan nilai R^2 untuk variabel *turnover* karyawan sebesar 0,799 atau 79,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan work life balance sebesar 79,9%. Sedangkan sisanya sebesar 20,1% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

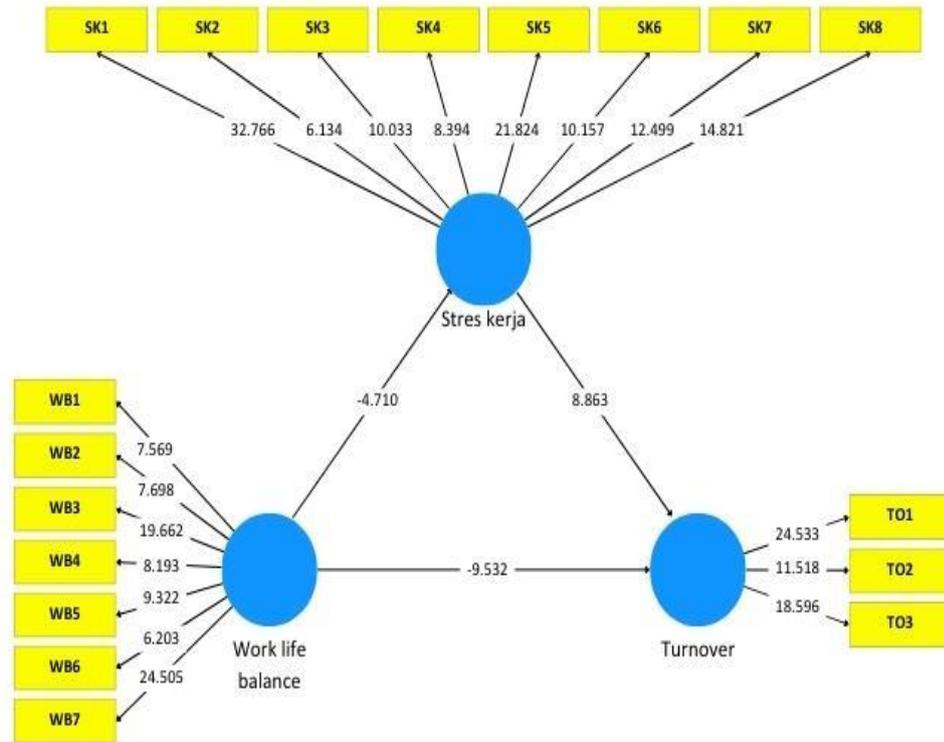
Keberagaman variabel job satisfaction yang dapat dijelaskan dalam model penelitian ini dilihat dari nilai Q^2 sebesar 0,872 atau 87,2%. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak menjadi perhatian dalam penelitian ini. Dengan demikian, kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 87,2%.

8. Pengujian Hipotesis

Metode explanatory research adalah *proxy* metodologis yang lazim dengan menggunakan PLS. Alasannya adalah, sebab pada metode ini ada skema pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan probabilitas menunjukkan seberapa baik hipotesis diuji. Nilai t-statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan nilai statistik adalah 1,96 untuk alpha 5%.

Dengan demikian, jika t-statistik lebih besar dari 1,96 maka hipotesis diterima sebagai H_a dan ditolak sebagai H_0 . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

Pengujian ini diproyeksikan untuk menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel yang dikembangkan dalam model. Uji ini berdasar pada nilai T-Statistik $>$ T-Tabel (1,96) maka hipotesis diterima. Hasil ini disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah tabel pengujian hipotesis:

Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Pengaruh

Hipotesis	Original Sampel (O)	Standart Deviation (STEDV)	T-Statistik	P-Value	Ket
Stres kerja -> Turnover Karyawan	0,522	0,059	8,863	0,000	Sig
Work life balance -> Stres kerja	0,604	0,128	-4,710	0,000	Sig
Work life balance -> Turnover Karyawan	0,476	0,050	-9,532	0,000	Sig
Work life balance -> Stres kerja -> Turnover Karyawan	0,315	0,063	4,980	0,000	Sig

Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4.1 dan Tabel 4.13 secara detail menunjukkan bahwa WLB sebagai variable (X) terbukti memiliki pengaruh terhadap stress kerja (Y). Selanjutnya, stress kerja (Y) dapat mempengaruhi turnover karyawan (Z). Selanjutnya,

menunjukkan bahwa turnover karyawan (Z) terbukti memediasi hubungan antara WLB (X) dengan stress kerja (Y).

4.5 Pembahasan

Perkembangan teori perilaku organisasi menunjukkan bahwa interaksi hubungan antara WLB, stres kerja, dan *turnover* karyawan adalah sangat kompleks. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan dan kerja yang baik adalah dimana individu dapat mengatur waktu dan perhatian mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mengurangi bahkan menekan tingkat stres kerja (Napitupulu et al., 2021).

Ketika karyawan dapat merasa seimbang antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Priyowidodo et al., 2019), yang pada gilirannya dapat berdampak pada menurunnya angka *turnover* karyawan. Namun sebaliknya, terdapat ancaman dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada pembentukan stres kerja bahkan kemungkinan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan ingin meninggalkan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, efektifitas manajemen akan berupaya untuk menjaga WLB dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi tingkat turnover karyawan dan meminimalkan dampak stres kerja pada organisasi. Hasil penghitungan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh WLB terhadap Stres Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja sebesar 4,710 dengan signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Hasil analisis PLS membuktikan bahwa variabel WLB mempengaruhi variabel stress kerja dengan berpengaruh secara signifikan dan memiliki arah hubungan

yang negatif. Maka artinya, semakin tinggi tingkat WLB, maka tingkat stress kerja juga akan semakin rendah begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat WLB, maka tingkat stress kerja akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Negsih et al, 2021, Budaya, 2018) yang menyatakan bahwa WLB terhadap stress kerja berpengaruh signifikan namun memiliki hubungan yang negatif. Di lain pihak studi ini juga membuktikan temuan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Endeka et al., 2020) yang menyatakan bahwa WLB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Artinya, tinggi rendahnya WLB tidak akan berpengaruh terhadap stress kerja.

Konsep WLB menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan yang baik antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam hal ini dapat menyebabkan stres yang berlebihan karena individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terus menerus tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat dan menikmati kegiatan di luar pekerjaan.

Dalam konteks ini, WLB tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis individu tetapi juga berdampak pada kinerja kerja dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

4.5.2 Pengaruh WLB terhadap *Turnover* Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap *turnover* karyawan sebesar 9,532 dengan signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H2) diterima, yang menyatakan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel WLB mempengaruhi variabel *turnover* karyawan dengan berpengaruh secara signifikan dan memiliki arah hubungan yang negatif. Maka artinya, semakin tinggi tingkat WLB, maka tingkat *turnover* karyawan juga akan semakin rendah begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat WLB, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurendra & Saraswati, 2016; Prayogi et al., 2019; Nafiudin, 2015) yang menyatakan bahwa WLB terhadap *turnover* karyawan berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang negatif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Indeks et al., 2022, Sismawati & Lataruva, 2020, Riyanto, 2020) yang menyatakan bahwa WLB berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover* karyawan.

Ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan istirahat, karyawan memiliki kecenderungan untuk merasa lebih bahagia dan produktif dalam lingkungan kerja mereka. Ini dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang berkontribusi pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan stres yang berlebihan, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung Work Life Balance dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan di tempat kerja.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover* karyawan sebesar 8,863 dengan signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H3) diterima, yang

menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel stress kerja mempengaruhi variabel *turnover* karyawan dengan berpengaruh secara signifikan dan memiliki arah hubungan yang positif. Maka artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja, maka tingkat *turnover* karyawan juga akan semakin tinggi begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat stress kerja, maka tingkat *turnover* karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ludiya, 2016; Nugraha & Purba, 2017; Muttaqiyathun & Rosita, 2020; Ramlah et al., 2021; Novitasari et al., 2022; Jamil et al., 2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover* karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai sebuah proses kompleks yang melibatkan interaksi antara faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, peningkatan ketegangan emosional, serta timbulnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dampak stres kerja ini bisa meliputi penurunan kinerja, absensi, dan akhirnya, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi di antara karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara tingkat stres kerja yang dialami individu dengan kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meminimalkan tingkat stres, sehingga menjelaskan fenomena *turnover* karyawan sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkelanjutan.

4.5.4 Pengaruh WLB terhadap *Turnover* Karyawan dengan *Stres Kerja* Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh *WLB* terhadap *turnover* karyawan sebesar 4,980 dengan signifikansi $0,000 < P\text{-value}$ (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi antara *WLB* dan *turnover* karyawan.

Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan di tempat kerja. Teori menunjukkan bahwa ketika karyawan berhasil mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stress kerja yang mereka alami. Stress kerja, sebagai variabel *intervening*, merupakan perantara antara *WLB* dan *turnover* karyawan, di mana peningkatan stress kerja dapat meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, menjaga *WLB* agar tetap seimbang dapat berkontribusi pada pengurangan tingkat stress kerja dan pada akhirnya mengurangi tingkat *turnover* karyawan di tempat kerja.