

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources Theory*)

Teori ini menjadi landasan utama dalam penelitian ini. *Conservation of Resources (COR) theory* yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989,2001) merupakan teori fundamental yang menjelaskan bagaimana individu mengelola dan merespons stress dalam konteks organisasi. Teori *Conservation of Resources* menyatakan bahwa individu berusaha untuk mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi sumber daya berharga yang mereka miliki seperti waktu, energi, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis. Adapun prinsip – prinsip utama *COR Theory* meliputi:

a. Prinsip kehilangan sumber daya utama

Individu lebih sensitif terhadap kehilangan sumber daya dibandingkan dengan memperoleh sumber daya. Kehilangan sumber daya memiliki dampak psikologis yang lebih besar daripada keuntungan dari memperoleh sumber daya yang setara.

b. Prinsip investasi sumber daya

Untuk melindungi diri dari kehilangan sumber daya, memulihkan dari kehilangan, dan mendapatkan sumber daya baru, individu harus menginvestasikan sumber daya yang mereka miliki.

c. Prinsip spiral kehilangan sumber daya

Ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, mereka menjadi semakin rentan terhadap kehilangan lebih lanjut, menciptakan spiral negatif. Sebaliknya, mereka yang memiliki sumber daya yang melimpah lebih mampu menginvestasikannya dan mendapatkan lebih banyak sumber daya, menciptakan spiral keuntungan.

d. Prinsip kejenuhan sumber daya

Di luar titik tertentu, sumber daya tambahan memberikan manfaat yang semakin berkurang.

Dalam konteks penelitian ini, *Work Life Balance (WLB)* dipandang sebagai kumpulan sumber daya pribadi (waktu, energi, perhatian) yang dialokasikan antara domain kerja dan non-kerja. Ketika WLB buruk, terjadi kehilangan sumber daya (misalnya, waktu pribadi terkuras untuk pekerjaan), yang memicu stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan menyebabkan kehilangan sumber daya lebih lanjut (kesehatan, kesejahteraan psikologis). Untuk menghentikan spiral kehilangan ini, individu dapat mempertimbangkan *turnover intention* (niat keluar) sebagai strategi konservasi sumber daya jangka panjang.

2. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance (WLB) didefinisikan ketika individu merasa secara efektif terlibat dan puas dengan peran kerja dan

keluarganya, dengan tingkat konflik peran yang rendah antara keduanya (Greenhaus & Allen, 2011). Ini bukan sekadar pembagian waktu yang sama, melainkan pencapaian kepuasan dan kebermaknaan di kedua domain tanpa konflik, tekanan, dan kelelahan berlebihan. *Work life balance* (WLB) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Hudson et al.(2005) *Work Life Balance* diartikan sebagai total waktu dari pengabdian pegawai dalam pekerjaannya yang berbayar serta peran di luar pekerjaan. Istilah *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kehidupan karyawan yang berhubungan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Pratama dan Setiadi (2021) *work life balance* adalah gambaran atau konsep di mana seorang individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya sendiri.

b. *Komponen Work Life Balance*

Menurut Fisher et al (2009) ada 4 (empat) komponen penting yang menjadi alat ukur dalam menentukan *work life balance*, yaitu:

1) Waktu

Ini berarti seberapa banyak waktu yang anda habiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang anda habiskan untuk hal-hal lain saat tidak bekerja.

2) Perilaku

Perilaku ini mencakup langkah-langkah yang diambil karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini berakar pada keyakinan seseorang bahwa mereka dapat mencapai tujuan baik dalam kehidupan kerja maupun pribadi.

3) Ketegangan

Ini adalah kecemasan yang timbul dari perasaan tertekan akibat tekanan dan fakta bahwa aktivitas-aktivitas penting tidak lagi dilakukan.

4) Energi

Ini mengacu pada batas-batas sumber daya seseorang, terutama energinya. Karyawan yang kehilangan energinya akibat pekerjaan mungkin lebih rentan mengalami stres.

c. Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi diartikan sebagai sejumlah komponen dalam variabel yang berkaitan serta menjadi elemen satu kesatuan dari suatu variabel (H. P. Pratama & Setiadi, 2021). Menurut Fisher et al (2009), sebuah alat telah dikembangkan untuk mengukur kehidupan kerja berdasarkan komponen-komponen yang disebutkan sebelumnya—yakni, waktu, perilaku, energi, dan tingkat stres yang ada. Pengembangan alat pengukuran ini akan menghasilkan poin-poin yang terstruktur serta empat (4) aspek yang berkaitan dengan *work life balance*, yaitu:

1) *Work Interference with Personal Life*

Work Interference with Personal Life merupakan seseorang yang kehidupan pribadinya berubah akibat pekerjaannya. Gangguan ini dapat menimbulkan masalah dan mengacaukan kehidupan pribadi seseorang.

2) *Personal Life Interference with Work*

Personal Life Interference with Work merupakan gambaran mengenai seseorang yang kehidupan pribadinya mengganggu pekerjaannya. Gangguan ini dapat menimbulkan konflik dan mengganggu kehidupan kerja seseorang.

3) *Work Life Enhancement*

Work Life Enhancement merupakan gambaran kondisi pribadi seseorang dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya.

4) *Personal Life Enhancement*

Personal Life Enhancement merupakan gambaran kondisi lingkungan kerja dapat membantu seorang karyawan merasa lebih nyaman serta menjalani kehidupan yang lebih bahagia dan sehat.

d. Indikator *Work Life Balance*

Indikator merupakan alat untuk mengukur dimensi dari sebuah variabel. Indikator – indikator yang dipakai dalam mengukur *work life balance*, menurut Greenhaus & Allen (2011) yaitu:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu berarti mengalokasikan waktu yang adil dan setara baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, yang mencakup waktu bersama keluarga, teman, dan orang-orang terkasih lainnya. Seberapa baik seorang karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya memengaruhi seberapa banyak waktu yang mereka habiskan untuk masing-masing aspek tersebut. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan menunjukkan bahwa tekanan dan tugas dari pekerjaannya tidak mengorbankan waktu yang seharusnya diperuntukkan bagi kehidupan pribadinya, baik untuk dirinya sendiri, keluarganya, teman-temannya, maupun kerabatnya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan di sini mengacu pada seberapa besar keterlibatan mental seorang karyawan dalam pekerjaannya serta seberapa baik ia mengelola tugas-tugas kerja dan tanggung jawab keluarganya, dengan menjaga keseimbangan yang adil dan setara di kedua bidang tersebut. Memiliki tingkat

keterlibatan yang tepat dalam masing-masing aktivitas ini akan membantu karyawan mempertahankan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, para pekerja perlu menjaga keseimbangan yang baik antara keterlibatan fisik dan emosional mereka dalam pekerjaan, kehidupan keluarga, serta urusan sosial lainnya.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan yang dimaksud yaitu tingkat kepuasan yang seimbang dari peran kerja dan peran keluarga.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi responsif ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, sehingga mengakibatkan gangguan fungsi fisiologis dan psikologis (Robbins, S. P.; Judge, 2016). Stres adalah sebuah peristiwa yang rumit sekaligus sangat pribadi, yang dapat berdampak buruk maupun baik bagi seseorang, tergantung pada cara mereka menghadapinya. Ketika seseorang tidak menyelesaikan masalah yang membuatnya stres, ia akhirnya merasa tidak sehat baik secara fisik maupun mental (Wahyudi & Hidayat, 2019). Stres kerja adalah situasi yang membebani tubuh dan pikiran seseorang melebihi batas kemampuannya, jika tidak ditangani, hal ini dapat berdampak pada kesehatannya, (Fahmi & Djalil, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja dapat diartikan sebagai respons emosional atau bentuk tekanan psikologis yang muncul dalam diri individu akibat cara individu mempersepsikan tekanan maupun beban yang diterimanya. Kondisi ini terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan atau potensi yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Selain itu, berbagai tekanan yang berasal dari lingkungan kerja maupun kehidupan keluarga dapat memicu munculnya reaksi emosional yang berujung pada terjadinya stres kerja. (Fitri, 2024).

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut (Robbins, S. P.; Judge, 2016), yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti lingkungan tempat ia bekerja, tata letak ruang kerja, dan unsur-unsur fisik yang terlibat.
- 2) Tuntutan peran, yaitu tekanan tersebut merupakan stres yang dialami seseorang akibat tanggung jawab dan harapan yang melekat pada jabatannya di perusahaan.
- 3) Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang dirasakan karyawan berasal dari peran mereka dalam organisasi.
- 4) Struktur organisasi, yaitu sebuah perusahaan yang menyadari pentingnya mengatur dengan baik cara karyawannya berkomunikasi dan bekerja sama.

- 5) Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lain yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

c. Tahapan Stres kerja

Adapun terdapat 6 tahapan pada stres oleh Saleh et al. (2020), yakni sebagai berikut:

- 1) Tahap 1: Ini adalah tahap stres yang paling ringan, di mana seseorang merasa terdorong untuk bekerja dan mungkin memaksakan diri lebih keras dari biasanya. Mereka memiliki pandangan yang lebih jernih dan merasa mampu mengerjakan lebih banyak tugas, meskipun energi mereka sudah benar-benar habis dan mereka merasa cemas di dalam hati.
- 2) Tahap 2: Orang-orang merasa sangat lelah saat bangun tidur di pagi hari dan tidak merasa segar. Mereka cepat merasa lelah setelah makan siang atau menjelang sore. Mereka juga mengalami nyeri di perut dan bagian bawah perut, terkadang disertai rasa tidak nyaman. Jantung mereka terasa berdebar kencang atau berdetak tidak teratur. Selain itu, otot punggung dan leher mereka terasa kaku dan tidak nyaman.
- 3) Tahap 3: Semakin banyak orang yang mengeluhkan masalah seperti gangguan pencernaan, mulas, diare, atau gastritis. Mereka juga merasakan otot-otot mereka terasa lebih kaku dari biasanya. Ada perasaan terus-menerus seolah-olah tidak bisa

rileks. Sebagian di antaranya mengalami perubahan suasana hati dan kesulitan tidur. Banyak yang merasa lemah, seolah-olah tidak memiliki energi sama sekali.

- 4) Tahap 4: Orang-orang mungkin merasa tidak mampu melakukan aktivitas sehari-hari karena merasa bosan, kehilangan minat pada hal-hal yang dulu mereka nikmati, dan merasa lelah akibat kurang tidur. Mereka mungkin juga mengalami kesulitan mengingat sesuatu serta merasa cemas atau takut tanpa tahu alasannya.
- 5) Tahap 5: Orang-orang merasa sangat lelah dan kelelahan, dan mereka bahkan tidak bisa melakukan hal-hal sederhana dengan semudah dulu. Mereka juga mengalami masalah pencernaan dan mulai merasa lebih cemas dan takut daripada biasanya.
- 6) Tahap 6: Inilah bagian terburuk dari serangan panik, yaitu saat seseorang merasa sangat takut, khawatir akan meninggal, detak jantungnya mulai berdebar sangat kencang, kesulitan bernapas, mulai berkeringat banyak, dan bahkan mungkin pingsan.

d. Jenis Stres

Terdapat beberapa jenis pada stres yang dikemukakan oleh Saleh et al. (2020), yaitu sebagai berikut:

1) Stres Dasar dalam Kehidupan

Stres bisa terjadi kapan saja, bahkan saat seseorang sedang dalam kondisi yang sangat baik. Stres ringan bisa berasal dari

masalah dalam kehidupan pribadi, perasaan yang sedang dialami, masalah dengan keluarga, atau kesulitan dengan teman dan orang-orang di sekitar Anda. Stres ringan biasanya akan hilang setelah beberapa minggu.

2) Stres Akut

Reaksi stres akut adalah respons tubuh yang dapat muncul atau berpotensi membahayakan kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental.

3) Stres Kumulatif

Ketika seseorang mengalami stres yang berat dalam jangka waktu lama, tubuh dan pikirannya bisa mulai bereaksi secara bertahap. Dampak stres yang berkelanjutan ini bisa terus memburuk seiring berjalannya waktu. Stres semacam ini dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman, baik secara fisik maupun mental, karena terjadi begitu sering. Penting untuk diingat bahwa stres ini tidak selalu memperburuk keadaan seseorang. Kebanyakan orang menyadari bahwa mereka tidak bisa mengendalikan bagaimana perasaan seseorang saat sedang stres.

4) Stres Insiden Kritis

Insiden kritis adalah ketika sesuatu terjadi secara tiba-tiba dan tanpa peringatan, atau merupakan kejadian yang tidak biasa, yang mengakibatkan hilangnya kendali dan menimbulkan

perasaan berada dalam situasi yang mengancam nyawa, seperti kehilangan nyawa seseorang atau mengalami cedera serius. Stres semacam ini biasanya dialami oleh orang-orang yang pernah mengalami bencana alam, kecelakaan yang menyebabkan banyak korban luka atau tewas, serta situasi serupa lainnya.

e. Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan stres disebut pemicu stres. Stres adalah respons yang dirasakan karyawan ketika mereka tidak puas dengan pekerjaannya. Stres juga ditunjukkan melalui perasaan-perasaan yang kuat seperti kecemasan, kesedihan, kemarahan, frustrasi, kebosanan, kelelahan, dan keengganan untuk melakukan sesuatu. Terdapat dua faktor yang menyebabkan stres menurut (Tewal, Benhard, dkk 2017) dalam (Fitri, 2024) yaitu:

1) Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:

- a) Konflik peran (*role conflict*), terjadi ketika seseorang harus menjalankan lebih dari satu peran.
- b) Beban kerja berlebihan (*overload*), terjadi ketika jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang sebenarnya yang dapat ditangani oleh seseorang.
- c) Kemenduaan peran (*role ambiguity*) terjadi ketika tidak jelas apa yang diperbolehkan dilakukan oleh seorang karyawan dan apa yang diharapkan darinya dalam pekerjaannya.

- 2) Penyebab Stres dalam Kelompok dan Organisasi, antara lain:
- a) Kurangnya kekompakan di antara anggota kelompok.
 - b) Karyawan tidak memiliki cukup kesempatan untuk berkomunikasi dan bekerja sama, yang dapat terjadi akibat cara penataan pekerjaan, keputusan manajemen, atau ketika beberapa orang dalam kelompok berusaha menjauhkan anggota lain.
 - c) Budaya organisasi.
 - d) Karyawan tidak diberikan cukup peluang kerja untuk berkembang atau naik jabatan dalam karier mereka.

4. *Turnover Intention*

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat sadar seorang karyawan untuk meninggalkan organisasinya saat ini (Mobley dkk., 1978). Ini merupakan tahap kognitif sebelum perilaku keluar yang sebenarnya (*actual turnover*) dan merupakan prediktor terkuat dari *turnover* aktual. Menurut Robbins, dan Judge (2016) *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan serta terbatasnya peluang pengembangan karier. *Turnover intention* adalah ketika seorang karyawan ingin atau berencana meninggalkan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena berbagai alasan,

seperti tidak puas dengan pekerjaannya, beban kerja yang terlalu berat, gaji yang tidak memadai, atau melihat peluang karier yang lebih baik di tempat lain. Meskipun alasan pasti mengapa seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan bisa berbeda-beda bagi setiap orang, keputusan ini biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terjadi di dalam dan di luar lingkungan kerja, termasuk seberapa memuaskan pekerjaan tersebut dan seberapa besar nilai yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Tholkha dkk., 2024).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, *turnover intention* dapat dipahami sebagai keinginan atau rencana seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang dirasakan kurang memadai, serta adanya peluang karier yang lebih baik di tempat lain. *Turnover intention* juga berperan sebagai indikator awal yang memprediksi perilaku keluarnya karyawan dari organisasi, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, antara lain meningkatnya biaya penggantian karyawan dan menurunnya produktivitas.

b. Faktor Pendukung *Turnover Intention*

Menurut Novitasari (2022) faktor – faktor yang dapat menyebabkan seseorang meninggalkan Perusahaan atau pekerjaan *outsourcing* meliputi:

- 1) Gaji: Jika gaji seorang karyawan tidak cukup untuk menutupi pengeluaran pribadinya, mereka mungkin akan memutuskan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Pengakuan hasil kerja: Ketika karyawan merasa usaha mereka tidak diakui atau dihargai, mereka mungkin mulai merasa bahwa pekerjaan mereka tidak penting, dan hal ini dapat membuat mereka ingin mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.
- 3) Kondisi kerja: Ketika kondisi kerja tidak memadai, para karyawan menjadi tidak puas.
- 4) Hubungan interpersonal: Hubungan yang buruk dengan rekan kerja dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman dan mungkin membuatnya memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya.
- 5) Tantangan pekerjaan: Tidak adanya deskripsi pekerjaan yang jelas dan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja dapat membuat karyawan lebih cenderung mencari pekerjaan baru.
- 6) Kenaikan jabatan (promosi): Apabila tidak ada jalan yang jelas untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi,

karyawan mungkin memutuskan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

c. Faktor Penghambat *Turnover Intention*

- 1) Program pengembangan dan pelatihan karyawan membantu mencegah karyawan ingin keluar dari perusahaan. Ketika karyawan dianggap penting, mereka merasa bahwa perusahaan benar-benar peduli terhadap mereka dan menghargai kontribusi mereka.
- 2) Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka cenderung tetap bertahan dan tidak mencari pekerjaan lain.

Adapun secara umum, faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* di kelompokkan menjadi beberapa kelompok utama yaitu:

a. Individual meliputi:

- 1) Kepuasan kerja: Semakin puas, semakin rendah *turnover intention*.
- 2) Komitmen organisasional: Semakin berkomitmen, semakin rendah *turnover intention*.
- 3) Stres kerja dan burnout: Semakin stres, semakin tinggi turnover intention.
- 4) *Work life balance*: Semakin seimbang, semakin rendah turnover intention.

- 5) Usia dan masa kerja: Karyawan lebih tua/mapan cenderung lebih bertahan.

b. Organisasional meliputi:

- 1) Beban kerja: Beban berlebihan meningkatkan *turnover intention*.
- 2) Kompensasi: Gaji tidak kompetitif meningkatkan *turnover intention*.
- 3) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang buruk meningkatkan *turnover intention*.
- 4) Budaya organisasi: Budaya tidak sehat meningkatkan *turnover intention*.
- 5) Dukungan atasan/rekan: Kurang dukungan meningkatkan *turnover intention*.

c. Eksternal meliputi:

- 1) Peluang kerja alternatif: Banyak peluang di luar meningkatkan *turnover intention*.
- 2) Kondisi ekonomi: Ekonomi baik memudahkan pindah kerja.
- 3) Tuntutan keluarga: Konflik keluarga-kerja dapat memicu *turnover*.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* pada penelitian ini menurut (Kartono, 2017) dalam (Huda dkk., 2025), antara lain meliputi:

- 1) *Thinking of Quit.*
- 2) *Job Search.*
- 3) *Intention to Quit.*

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun dengan mengacu pada berbagai penelitian terdahulu yang membahas pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi berupa stres kerja. Oleh karena itu, beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini dijadikan sebagai landasan dalam penyusunan penelitian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Putri & Satrya, 2026)	Peran mediasi Stres kerja pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Independen: <i>Work Life Balance</i> Mediasi: Stres Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i> Menggunakan <i>grand theory JD-R Model</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, dengan sampel yang digunakan 36 karyawan dari seluruh divisi Graha Kaori Group.	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> serta stress kerja. 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Stres kerja berperan sebagai mediasi parsial

					dalam hubungan antara <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i> .
2	(Huda dkk., 2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Work Stress</i> sebagai variabel mediasi	Independent: <i>Work Life Balance</i> Mediasi: Stress kerja Dependen: <i>Turnover intention</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel yang digunakan adalah 301 karyawan PT Korindo Abadi menggunakan Teknik <i>proportional stratified random sampling</i> .	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dan <i>Work stress</i> 2. <i>Work stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> 3. mediasi <i>Work stress</i> terbukti signifikan
3	(Jeninu, 2025)	Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (studi pada karyawan PT. Bestprofit Futures malang)	Independent: Beban Kerja, <i>Work life balance</i> Mediasi: Stres kerja Dependen: <i>Turnover intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel yang dipilih menggunakan prosedur pengambilan sampel acak dasar dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung ukuran sampel	1. <i>Work life balance</i> tidak memiliki dampak signifikan terhadap <i>Turnover intension</i> 2. <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>

					4. <i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> melalui Stres kerja
4	(W. C. T. Pratama dkk., 2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Independent: <i>Work life balance</i> Intervening: Kepuasan Kerja Dependen: <i>Turnover intention</i> Grand Theory: Secara implisit menggunakan Teori Perilaku Terencana	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survey, Sampel 350 responden dipilih menggunakan sampling purposive	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> 2. <i>WLB</i> juga menunjukkan efek positif yang signifikan pada kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara <i>WLB</i> dan <i>Turnover Intention</i> . Efek tidak langsung dari <i>WLB</i> pada <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja signifikan.
5	(Setiono, 2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Independent: <i>Work-Life Balance</i> dan stres kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanator.	1. <i>Work-Life Balance</i> secara signifikan dan positif mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>

Pada Karyawan Generasi Millennial (Studi Kasus Pada Pekerja Di Yogyakarta)	Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random sampling kepada 100 responden karyawan milenial di kota Yogyakarta.	2. Stres Kerja juga berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> , meskipun tingkat pengaruhnya tidak sebesar <i>Work-Life Balance</i>
--	-------------------------------------	---	--

C. Pengembangan Hipotesis

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

Berdasarkan *COR Theory*, *WLB* yang baik merupakan sumber daya pribadi. Ketika sumber daya ini mencukupi, individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan domain kehidupan lainnya, sehingga meningkatkan komitmen dan kepuasan terhadap organisasi, dan pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar. *Work life balance* berkaitan dengan seberapa baik seseorang dapat mengatur tanggung jawab pekerjaannya dan waktu pribadinya, yang membantu mengurangi stres dan membuat mereka merasa lebih baik secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Satrya, (2026) menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak negatif yang kuat terhadap *Turnover Intention*, artinya, ketika seseorang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang lebih baik, mereka cenderung tidak ingin mengundurkan diri, dan ketika keseimbangan tersebut buruk, mereka cenderung mempertimbangkan untuk pergi. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerja

yang kesulitan mengelola waktu kerja dan waktu pribadi mereka lebih cenderung mencari pekerjaan baru. Penelitian lain juga menemukan bahwa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga ketika seseorang memiliki *Work Life Balance* yang lebih baik, mereka cenderung tidak ingin berhenti bekerja. Berdasarkan uraian ini, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja

Menurut JD-R Model, WLB berfungsi sebagai *personal resource*. Ketika *job demands* tinggi (seperti di ULP Kroya) dan *personal resource* ini rendah (*WLB* buruk), proses kelelahan kesehatan akan diaktifkan, menghasilkan stres kerja. Dalam perspektif *COR*, *WLB* yang buruk berarti kehilangan sumber daya (waktu, energi) yang memicu stres. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Satrya (2026), Huda, dkk (2025), dan Setyo & Saputra (2025) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, yang artinya peningkatan keseimbangan membuat tingkat stres kerja berkurang. Berdasarkan penelitian – penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap Stres kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah kondisi responsif di mana tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, sehingga mengakibatkan gangguan fungsi fisiologis dan psikologis. Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap niat karyawan untuk meninggalkan Perusahaan (Hidayati, 2024). Stres kerja yang berkepanjangan menguras sumber daya psikologis dan fisiologis individu. Untuk menghentikan spiral kehilangan sumber daya ini (*COR Theory*), individu akan mempertimbangkan untuk meninggalkan lingkungan kerja yang penuh tekanan sebagai strategi koping. Penelitian Putri & Satrya (2026), Huda, dkk (2025), dan Hadun & Perkasa (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan stress akan meningkatkan keinginan keluar. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

4. Peran Mediasi Stres Kerja terhadap Pengaruh *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

Stres kerja diduga menjadi jalur psikologis yang menjelaskan mengapa WLB memengaruhi turnover intention. WLB yang buruk tidak serta-merta membuat seseorang ingin keluar, tetapi melalui mekanisme peningkatan tekanan dan kelelahan psikologis (stres kerja) terlebih dahulu. Menurut Huda dkk, (2025) Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover*

Intention karena prosesnya melibatkan dua hubungan utama yang terkait secara berurutan, yaitu Pertama, *Work Life Balance* yang baik berkontribusi untuk mengurangi tingkat stres kerja. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan waktu dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung mengalami tekanan dan beban kerja yang tidak berlebihan, sehingga tingkat stresnya menjadi lebih rendah (H2). Kedua, tingkat stres kerja yang lebih rendah kemudian berdampak pada penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (H3). Sebaliknya, jika *Work Life Balance* buruk, stres kerja meningkat, dan hal ini akan meningkatkan kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar. Putri & Satrya (2026), juga mengatakan bahwa stress kerja berperan secara parsial dalam memediasi hubungan *work life balance* dan *turnover intention*. Penelitian Hadun & Perkasa (2025) dan Jeninu (2025), memperkuat bahwa stress kerja memediasi hubungan *work life balance* dan *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

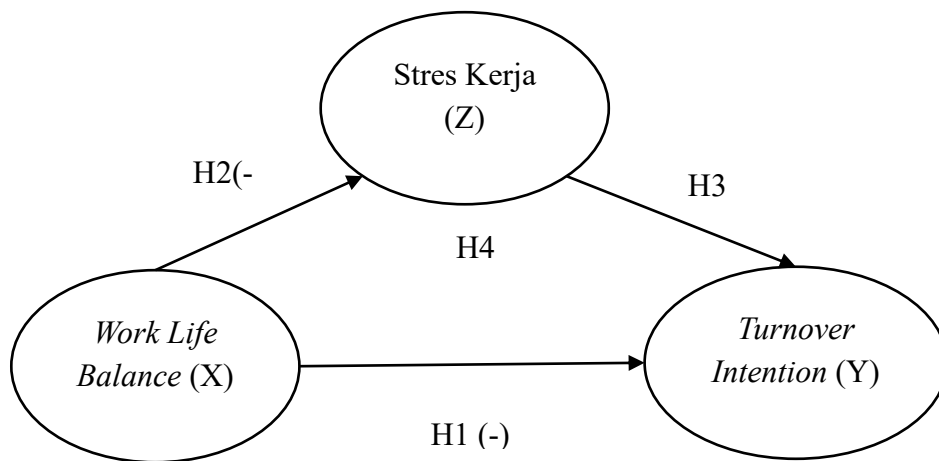
H4: Stres kerja memiliki peran memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis penelitian

Penelitian ini mengkaji bagaimana tiga faktor utama saling terkait satu sama lain. Variabel yang diteliti secara terpisah adalah *Work Life Balance*, yang diyakini memengaruhi variabel lainnya, yaitu *Turnover*

Intention. Penelitian ini juga mengkaji stres kerja sebagai variabel mediasi, yang berperan dalam hubungan antara seberapa baik seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan keinginannya untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran yang diusulkan:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka penelitian, peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang mencerminkan hubungan antar variabel yang diteliti, antara lain

H1: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

H2: *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap Stres kerja

H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

H4: Stres kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention*