

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya" yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,030, nilai t-statistik sebesar $0,205 < 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,838 > 0,05$. Nilai f-square sebesar 0,001 juga menunjukkan kontribusi yang sangat kecil, sehingga secara statistik pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan ada pada populasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung menginvestasikan sumber daya yang masih dimiliki untuk mempertahankan status kepegawaian, sehingga niat keluar tidak muncul meskipun *Work Life Balance* terganggu, dengan demikian **Hipotesis 1 (H1) ditolak**.
2. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,374, nilai t-statistik sebesar $2,566 > 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,010 < 0,05$. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dialami. Hal ini sejalan dengan Prinsip Kehilangan Sumber Daya Utama dalam COR Theory yang menyatakan bahwa kehilangan sumber daya memiliki dampak psikologis yang lebih besar daripada perolehan sumber daya yang setara, sehingga **Hipotesis 2 (H2) diterima**.

3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,667, nilai t-statistik sebesar 4,893 > 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, **Hipotesis 3 (H3) diterima**.
4. Stres Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien indirect effect sebesar -0,250, nilai t-statistik sebesar 2,407 > 1,96, dan nilai p-value sebesar 0,016 < 0,05. Karena pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan (p-value 0,838 > 0,05) sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja signifikan, maka Stres Kerja berperan sebagai mediasi penuh (full mediation). Dengan demikian, Stres Kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani hubungan

antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, sehingga **Hipotesis 4 (H4) diterima**.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa Stres Kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. *Work Life Balance* yang buruk tidak secara langsung mendorong karyawan untuk berniat keluar karena adanya ikatan organisasional yang kuat (status pegawai tetap BUMN). Namun, *Work Life Balance* yang buruk secara signifikan meningkatkan Stres Kerja, dan Stres Kerja inilah yang pada akhirnya mendorong niat keluar karyawan.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa Stres Kerja merupakan mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*, sekaligus memberikan bukti empiris aplikasi *Conservation of Resources (COR) Theory* dalam konteks organisasi BUMN di Indonesia. Temuan mediasi penuh memperkuat proposisi COR bahwa perilaku konservasi (turnover) terjadi hanya setelah individu mengalami tekanan psikologis yang signifikan akibat kehilangan sumber daya. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa status pegawai BUMN berfungsi sebagai "sumber daya kondisi" yang menahan pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

2. Implikasi Praktis

Untuk pihak manajemen PT PLN ULP Kroya perlu memprioritaskan program manajemen stres yang komprehensif (konseling, pelatihan relaksasi, fasilitas kesehatan mental) karena Stres Kerja merupakan mediator utama dan prediktor terkuat *Turnover Intention*. Selain itu, peningkatan *Work Life Balance* melalui kebijakan fleksibilitas kerja, pengurangan beban administratif, perbaikan infrastruktur teknologi, dan budaya penghormatan terhadap waktu pribadi tetap penting karena WLB terbukti menjadi faktor kunci penekan stres kerja. Perhatian khusus perlu diberikan kepada pegawai outsourcing sebagai kelompok rentan dengan memberikan kepastian kontrak dan kesetaraan perlakuan. Manajemen juga disarankan melakukan survei rutin untuk deteksi dini gejala stres dan niat keluar, serta membangun budaya organisasi yang memperkuat komitmen dan ikatan emosional karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian maupun sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya.

1. Ruang Lingkup Geografis

Penelitian ini terbatas pada satu lokasi (PT PLN ULP Kroya) dengan karakteristik organisasi yang spesifik, sehingga generalisasi hasil ke unit PLN lainnya atau organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan ke beberapa ULP atau organisasi BUMN lainnya.

2. Variabel Penelitian

Model penelitian hanya mencakup tiga variabel (*Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Turnover Intention*). Terdapat variabel lain yang mungkin memengaruhi *Turnover Intention* yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel moderasi seperti dukungan sosial atau kepribadian resilience.

3. Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui kuisioner berdasarkan persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan adanya unsur subjektivitas yang dapat mempengaruhi hasil penelitian jika responden tidak mengisi dengan kondisi yang sebenarnya.