

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP KROYA



Oleh:

RAHMA FITRIANI

22BH10024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI CILAC

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP KROYA

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al – Ghazali

Oleh:

RAHMA FITRIANI

22BH10024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP KROYA

Oleh:

RAHMA FITRIANI

NIM 22BH10024

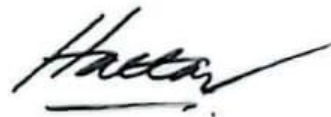
Disetujui Untuk Ujian Skripsi Pada Tanggal:

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP KROYA

Oleh:

RAHMA FITRIANI

NIM 22BH10024

Disetujui dan Disahkan

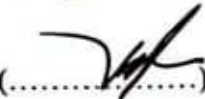
1. Hatta Setiabudhi, M.Ak
NIDN. 0631128201

Penguji I

()

2. Priyo Anggoro, M.M
NIDN. 0604108401

Penguji II

()

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **RAHMA FITRIANI**
NIM : 22BH10024
Judul : Pengaruh Work Life Balance terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kroya

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Senin, 10 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 10 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

Sekretaris



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



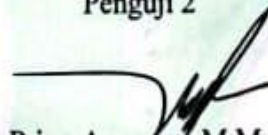
Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 1

Penguji 2



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Pembimbing

Ass. Pembimbing



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Panakatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi
UNUGHA Cilacap
Di Cilacap

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana semestinya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Rahma Fitriani

NIM : 22BH10024

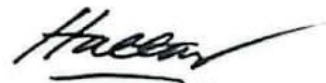
Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan
Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. PLN
ULP (Persero) Kroya

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar strata satu (S1).

Wassalamualaikum Wr. Wb

Cilacap, 11 Agustus 2026
Konsultan



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas
Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al Ghazali Cilacap
Di Cilacap

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah Membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Rahma Fitriani
NIM : 22BH10024
Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. PLN ULP (Persero) Kroya

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat di munaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Dr. Dina Pratiyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahma Fitriani

NIM : 22BH10024

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang diakui sebagai tulisan saya, kecuali yang secara tulisan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap. 16 Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Rahma Fitriani
NIM. 22BH10024

HALAMAN MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al – Baqarah, 2:286)

“Pelan – pelan saja lambat bukan berarti tertinggal, cepat bukan berarti hebat, nyatanya berjalan pelan bukan berarti tidak sampai, yang lari pun kadang bisa terjatuh. Tidak perlu menyamai kecepatan kita dengan orang lain”

(Kim Seokjin – BTS)

“Dan mungkin, saya membuat kesalahan kemarin. Tapi saya yang kemarin, tetaplah saya. Hari ini, saya tetaplah saya dengan segala kesalahan dan keburukan saya. Besok saya mungkin menjadi lebih sedikit bijaksana dan itu adalah saya juga. Kesalahan dan keburukan ini adalah diriku yang menciptakan Bintang – Bintang yang paling terang dalam konstalasi kehidupanku. Saya telah mencintai diri saya sendiri untuk saya yang sekarang, untuk saya di masa lalu dan untuk saya di masa yang akan datang”

(Kim Namjoon – BTS)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT, karya tulis ini penulis persembahkan dengan tulus kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat dicintai penulis, Ayah (Almarhum) dan Ibu. Terimakasih yang tak terhingga untuk Almarhum Ayah tercinta, yang meskipun telah tiada, kasih sayang, doa, nasihat, dan perjuangan Ayah selalu hidup dalam setiap langkah saya. Skripsi ini menjadi salah satu bentuk kecil dari usaha saya untuk mewujudkan harapan dan membuat Ayah bangga. Secara khusus, karya ini dipersembahkan untuk Ibu tercinta, perempuan hebat yang tidak pernah berhenti memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang dan sumber kekuatan dalam setiap keadaan. Dan juga untuk Ayah sambung, terima kasih atas perhatian, dukungan, nasihat, dan segala kebaikan yang telah diberikan selama perjalanan saya menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kakak Perempuan tersayang, terima kasih atas segala perhatian, dukungan, nasihat, dan semangat yang telah diberikan. Terima kasih telah menjadi sosok kakak yang selalu memberikan motivasi dan membantu saya melewati berbagai proses dalam kehidupan. Kehadiran dan dukunganmu menjadi salah satu bagian penting dalam perjalanan saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakak laki-laki tersayang, terima kasih atas segala dukungan, perhatian, semangat, dan kasih sayang yang telah diberikan. Terima kasih telah menjadi

sosok yang selalu ada dalam berbagai keadaan dan menjadi salah satu alasan saya untuk terus berusaha menyelesaikan apa yang telah saya mulai.

4. Ketiga sahabat penulis Khilmah, Desi Ratnasari, dan Octavia Nur A. yang selalu menemani penulis dari awal sampai akhir penyusunan skripsi. Terimakasih atas waktu, perhatian serta dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
5. Teman – teman seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, bantuan, tawa, dan berbagai cerita yang telah menemani perjalanan saya selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang tidak akan mudah saya lupakan.
6. Diri saya sendiri, Rahma Fitriani terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah meskipun perjalanan ini tidak selalu mudah. Terima kasih telah memilih untuk terus melangkah hingga sampai pada titik ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah – Nya sehingga skripsi ini dapat diberikan dengan baik. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kroya”

Penulis mengucapkan terimakasih karena dalam penyusunan skripsi ini, ada banyak bantuan, bimbingan, dan dukungan, dari berbagai orang. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Ibu Dina Prasetyaningrum, M.M., selaku dosen pembimbing I, atas bimbingan, arahan, serta waktu dan kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak., selaku dosen pembimbing, yang telah meluangkan waktu, memberikan saran dan dukungan dalam membantu penulis menyempurnakan isi dan stuktur skripsi ini.
6. Segenap dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

7. Para dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam penyusunan skripsi serta untuk kehidupan di masa mendatang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kroya yang telah bersedia memberikan izin, bantuan, informasi, dan berpartisipasi dalam proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan terselesaikan dengan baik.
9. Kepada rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan dinamika diskusi yang telah kita lalui selama masa perkuliahan.
10. Kepada teman seperjuangan penulis terima kasih telah menjadi kawan yang selalu memberi semangat dan saling menguatkan dari awal perkuliahan.
11. Seluruh pihak yang belum dapat penulis sebutkan satu – persatu yang sudah berperan dalam kehidupan penulis.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan belum sepenuhnya menjawab semua hal yang terkait dengan topik tersebut, sehingga masih ada kesempatan untuk diperbaiki di masa depan. Oleh karena itu, penulis berharap mendapatkan saran dan kritik untuk memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa memberi manfaat bagi penulis, para mahasiswa, manajemen Perusahaan, dan semua pembaca.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar – besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan – kesalahan di dalam

skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 11 Agustus 2026
Yang Menyatakan,



Rahma Fitriani
NIM. 22BH10024

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Stres Kerja* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kroya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Sampel penelitian terdiri atas 62 karyawan yang dipilih dari populasi sebanyak 160 orang menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, tetapi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Stres Kerja*. Selanjutnya, *Stres Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* serta memediasi secara penuh hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dapat menurunkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berkontribusi dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, *Turnover Intention*, *Conservation of Resources Theory*, PLS-SEM

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of work-life balance on turnover intention, with job stress as a mediating variable, among employees of PT. PLN (Persero) ULP Kroya. The study employs a quantitative approach with a causal-associative design. The research sample consisted of 62 employees selected from a population of 160 using the Slovin formula. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The results indicate that work-life balance does not have a significant effect on turnover intention but has a significant negative effect on job stress. Furthermore, job stress has a significant positive effect on turnover intention and fully mediates the relationship between work-life balance and turnover intention. These findings suggest that improving work-life balance can reduce job stress levels, which ultimately helps reduce employees' tendency to leave the organization.

Keywords: Work-Life Balance, Work Stress, Turnover Intention, Conservation of Resources Theory, PLS-SEM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
NOTA KONSULTAN	vi
NOTA PEMBIMBING.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
HALAMAN MOTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR.....	xii
RINGKASAN	xv
<i>SUMMARY</i>	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	12
A. Telaah Pustaka.....	12
1. Teori Konservasi Sumber Daya (<i>Conservation of Resources Theory</i>)	12
2. <i>Work Life Balance</i>	13
3. Stres Kerja	18
4. <i>Turnover Intention</i>	24
B. Penelitian Terdahulu.....	29

C. Pengembangan Hipotesis.....	32
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	41
C. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Data Penelitian	50
B. Analisis Data	56
C. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi	78
C. Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN – LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Pegawai	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	38
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	39
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT.PLN ULP Kroya	40
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4. 1 Distribusi Pengumpulan Data Penelitian	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja	55
Tabel 4. 6 Nilai Outer Loadings	57
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Konvergen (AVE).....	59
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Cross Loading.....	60
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion	61
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan HTMT	62
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Reliability Cornbach's Alpha.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Composite Reliability (rho_c).....	64
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian R-Square.....	65
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian F-Square	66
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Koefisien jalur (Path Coefficients).....	68
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian T-Statistics	69
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects) ...	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Pra Survey Turnover Intention.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4. 1 Hasil Evaluasi Outer Model (Loading Factor).....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	84
Lampiran 2 Data Responden Penelitian	87
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian.....	89
Lampiran 4 Hasil Uji Algorithm (Outer Model).....	91
Lampiran 5 Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)	93
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)	94
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	95
Lampiran 8 Biodata Penulis.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan organisasi yang semakin dinamis menjadikan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi keberhasilan organisasi karena manusia adalah pelaksana langsung dari seluruh proses kerja yang menghasilkan pelayanan atau produk. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penentu kualitas pelayanan, produktivitas, dan citra organisasi. Kualitas SDM yang baik akan tercermin melalui kinerja yang optimal, komitmen tinggi terhadap organisasi, serta kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tekanan kerja yang muncul. Sebaliknya, kondisi kerja yang berat atau tidak seimbang dapat memengaruhi aspek psikologis karyawan seperti kepuasan kerja, stres kerja, dan akhirnya berujung pada keinginan untuk keluar dari organisasi atau *turnover intention* (Putri & Satrya, 2026).

Turnover intention menjadi isu krusial karena dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas kerja, serta menurunnya kualitas kinerja dan pelayanan (Putri & Satrya, 2026). Menurut Robbins dan Judge (2016), *turnover intention* merupakan indikator awal dari terjadinya *turnover* aktual dan sering kali dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. Berdasarkan data internal yang diperoleh peneliti, terjadi fluktuasi

jumlah pegawai keluar dan masuk selama periode 2023–2026. Pada tahun 2023 dan 2024, masing-masing tercatat 2 orang pegawai keluar dan 2 orang masuk, sehingga jumlah pegawai relatif stabil. Namun, pada tahun 2025 terjadi lonjakan signifikan dengan 6 orang pegawai keluar dan 6 orang masuk, yang mengindikasikan adanya gejolak internal atau peningkatan mobilitas tenaga kerja. Lebih lanjut, pada tahun 2026 (hingga periode pengambilan data), tercatat 3 orang pegawai keluar namun hanya 1 orang pegawai masuk, sehingga terjadi defisit jumlah pegawai sebesar 2 orang. Secara keseluruhan, dalam kurun waktu empat tahun, jumlah pegawai keluar mencapai 13 orang sementara pegawai masuk hanya 11 orang. Perlu dicatat bahwa data ini mencakup dua kategori pegawai yang berbeda, pegawai organik (pegawai tetap PLN yang direkrut langsung dan memiliki ikatan kerja permanen dengan seluruh hak dan fasilitasnya) serta pegawai non organik/outsourcing (tenaga kerja dari pihak ketiga/vendor yang ditempatkan di PLN berdasarkan kontrak kerja sama)(Ilham dkk., 2022). Tingginya angka keluar pada tahun 2025 diduga tidak hanya disebabkan oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh berakhirnya kontrak kerja sama. seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 berikut.

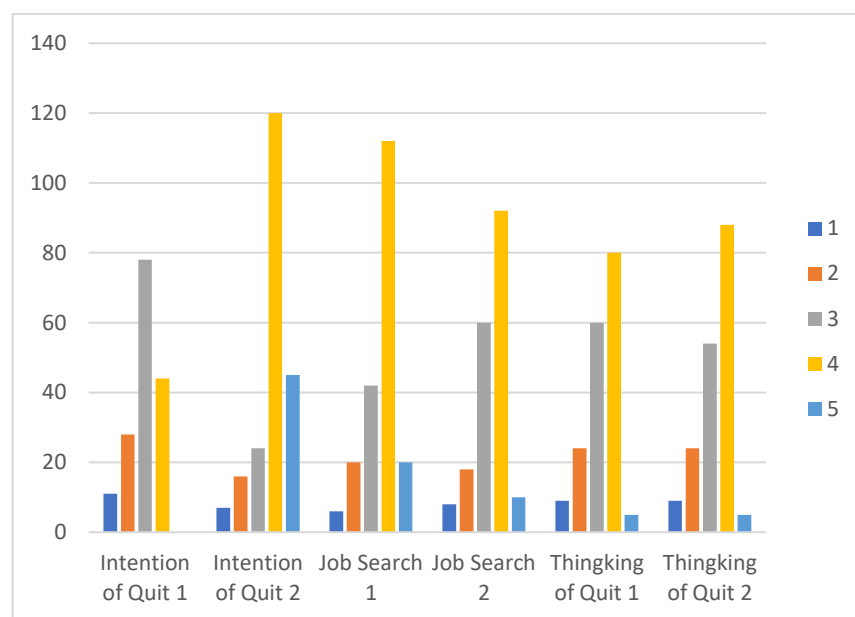
Tabel 1. 1 Data Keluar Masuk Pegawai

Tahun	Pegawai Keluar	Pegawai Masuk
2023	2	2
2024	2	2
2025	6	6
2026	3	1
Jumlah	13	11

Sumber: PT PLN ULP Kroya, 2026

Fenomena turnover aktual ini didukung oleh hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 62 karyawan PT PLN ULP Kroya dengan menggunakan enam item pernyataan terstandar yang mengukur *turnover intention* (niat keluar). Seperti yang terlihat dalam grafik berikut.

Gambar 1. 1 Grafik Pra Survey Turnover Intention



Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 50,5% jawaban responden mengarah pada persetujuan niat keluar. Secara kuantitatif, rata-rata skor turnover intention mencapai 3,01 dari skala 1 hingga 5 (di mana 1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju), yang berarti melampaui titik netral dan mengarah pada kecenderungan positif terhadap niat keluar. Dengan demikian, terdapat keselarasan antara data persepsual (niat keluar) dan data objektif (turnover aktual). Lonjakan niat keluar yang terdeteksi melalui pra-survei tampaknya telah berwujud menjadi keputusan resign yang tercermin dalam peningkatan angka keluar pegawai pada tahun 2025 dan defisit

pegawai pada tahun 2026. Berdasarkan pra survey dan data *turnover actual*, dapat disimpulkan bahwa permasalahan *turnover intention* di PT PLN ULP Kroya menunjukkan kecenderungan yang signifikan. Fenomena ini diduga erat kaitannya dengan *work life balance* yang dialami karyawan, yang kemudian memicu stres kerja dan berujung pada niat keluar dari organisasi. Oleh sebab itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi hal penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam perspektif manajemen SDM, *turnover intention* dipengaruhi oleh interaksi kompleks faktor individual, organisasional, dan lingkungan. Di antara berbagai faktor tersebut, *work life balance* muncul sebagai prediktor kritis di era modern, khususnya pada organisasi dengan tingkat beban kerja tinggi (Bello dkk., 2024). *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Greenhaus, J. H.; Allen, 2011). *Work Life Balance (WLB)* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Karyawan dengan *work life balance* yang baik cenderung lebih puas, lebih sehat secara fisik dan mental, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi (Bello dkk., 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang berdampak pada meningkatnya niat untuk keluar dari organisasi (Putri & Satrya, 2026).

Sementara itu, dalam pelaksanaannya *work life balance* seringkali sulit dicapai terutama pada organisasi yang memiliki tuntutan kerja dan tekanan pelayanan yang tinggi. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, yaitu respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja, mengganggu kesehatan mental, serta mendorong munculnya *turnover intention*. *Turnover intention* dan *work life balance* memiliki hubungan negatif signifikan, yang artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin kecil keinginan mereka untuk meninggalkan Perusahaan (Huda dkk., 2025). Ternyata dalam beberapa penelitian hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention* bukan satu – satunya pengaruh langsung melainkan terdapat pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebagai variabel mediasi. 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. Pertama, *Work Life Balance* yang baik berkontribusi untuk mengurangi tingkat stres kerja. Kedua, tingkat stres kerja yang lebih rendah kemudian berdampak pada penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan (Huda dkk., 2025). Dengan demikian, stres kerja menjadi variabel penting yang menjelaskan mekanisme kondisi kerja tersebut yang akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PLN, PT PLN (Persero) yang merupakan salah satu instansi yang memiliki ritme kerja tinggi karena berperan sebagai penyedia layanan dasar bagi masyarakat (PT PLN (Persero), 2024). Unit Layanan Pelanggan (ULP), seperti PLN ULP Kroya, dituntut untuk memberikan pelayanan cepat, tepat, dan responsif. Berdasarkan observasi awal, ditemukan dinamika kerja yang intens dengan beban administratif tinggi, interaksi pelanggan yang kompleks, dan ketergantungan pada sistem teknologi yang terkadang tidak optimal. Kondisi tersebut menuntut kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan.

Penelitian ini menggunakan *Conservations of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989) sebagai *grand theory* yang menjelaskan mekanisme hubungan antara *work life balance*, stress kerja, dan *turnover intention*. *Conservations of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989), menyatakan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber daya berharga seperti waktu, energi, dan kesejahteraan psikologis. *Work Life Balance (WLB)* yang baik berfungsi sebagai sumber daya pelindung, sedangkan ketidakseimbangan *Work Life Balance (WLB)* memicu kehilangan sumber daya (*resource loss*) yang berkelanjutan. Kehilangan ini termanifestasi sebagai tekanan psikologis yang berkepanjangan atau dalam istilah organisasional disebut stres kerja (Hobfoll, 1989). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang baik berpengaruh negatif

signifikan terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, semakin kecil niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Huda dkk., 2025). Putri dan Satrya (2026) menegaskan bahwa stress kerja bertindak sebagai mediator parsial dalam hubungan *work life balance* dan *turnover intention*, yang artinya bahwa *work life balance* mempengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stress kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja, yang artinya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan tingkat stres kerja dan serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Setiyo & Saputra, 2025). Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan kuat antara *Work Life Balance*, stres kerja, dan *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan temuan. Beberapa penelitian seperti Putri & Satrya (2026), Huda dkk (2025), dan Setiyo & Saputra (2025) menemukan pengaruh langsung *work life balance* terhadap *turnover intention*, sementara penelitian oleh Jeninu (2025) dan (W. C. T. Pratama dkk., 2024) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor swasta seperti perbankan, manufaktur, dan rumah sakit, sedangkan penelitian yang

mengkaji organisasi pelayanan publik dengan karakteristik beban kerja tinggi dan tuntutan pelayanan langsung kepada masyarakat masih relatif terbatas. Sehingga terdapat *research gap* berupa belum optimalnya kajian yang secara khusus menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*, terutama dalam konteks organisasi pelayanan seperti PT. PLN ULP Kroya serta perbedaan penggunaan teori dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk diteliti lebih lanjut pada konteks organisasi dengan intensitas kerja tinggi seperti PT PLN (Persero) ULP Kroya.

Berdasarkan *research gap* yang ada, penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi menjadi sangat relevan untuk dilakukan guna memahami akar permasalahan dan merumuskan intervensi manajemen SDM yang tepat di lingkungan PT PLN ULP Kroya. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Kroya. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris yang dapat menjadi dasar perumusan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup kerja, mengelola stres, dan pada akhirnya mempertahankan SDM berkualitas di organisasi pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya?
4. Apakah Stres Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. PLN ULP Kroya.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya.

4. Untuk menguji peran Stres Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. PLN ULP Kroya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya akan berfokus pada karyawan PT. PLN ULP Kroya. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel, dengan *Work Life Balance* sebagai variabel independen, *Turnover Intention* sebagai variabel dependen, dan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument utama pengumpulan data. Adapun ruang lingkup Lokasi dibatasi hanya pada PT. PLN ULP Kroya, tidak mencakup ULP lain. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Psikologi Industri dengan memperkaya bukti empiris mengenai peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*. Serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait keseimbangan kerja kehidupan dan kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai memberikan gambaran empiris bagi manajemen PT PLN (Persero) ULP Kroya mengenai kondisi *Work Life Balance*, stres kerja, dan *Turnover Intention* pada karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan pengelolaan SDM, seperti penyesuaian beban dan waktu kerja, pengembangan program kesejahteraan, serta pelatihan manajemen stres, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan.

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), 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:

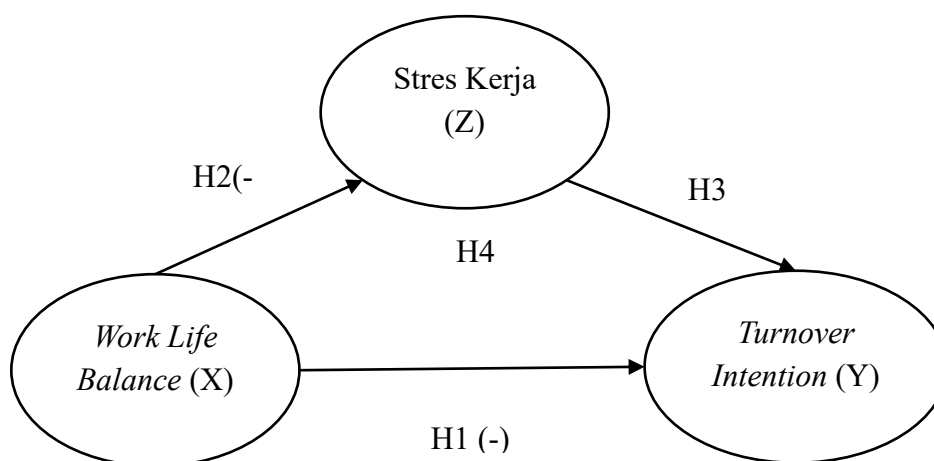
H4: Stres kerja memiliki peran memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

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*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang diukur dengan angka dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian kausal asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independent (*Work Life Balance*), variabel mediasi (*Stress kerja*), dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Pendekatan kuantitatif ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel serta mengukur kekuatan hubungan tersebut secara statistik (Sugiyono, 2022). Adapun pokok – pokok bahasan dalam desain penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) ULP Kroya, yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No.204A, Banjar, Kroya, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Alasan untuk menetapkan Lokasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran umum serta berbagai informasi tentang aspek yang ada dengan masalah penelitian.

2. Jadwal Penelitian

Waktu yang digunakan oleh peneliti dari awal penelitian hingga mendapatkan hasil laporan dimulai pada bulan Maret 2026 sampai Agustus 2026 atau sekitar kurang lebih 6 (enam) bulan.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1.	Pengajuan dan rekomendasi bimbingan						
2.	Konsultasi awal dan penyusunan rencana kegiatan						
3.	Proses bimbingan proposal skripsi						
4.	Seminar proposal skripsi						
5.	Persetujuan proposal skripsi						
6.	Pengumpulan dan pengolahan data						
7.	Bimbingan skripsi						
8.	Ujian skripsi, revisi, dan pengesahan skripsi						

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini, dilakukan tinjauan pustaka untuk menguraikan teori-teori dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas, sehingga landasan teoretis yang digunakan dalam penelitian ini menjadi lebih kokoh. Tanpa pemahaman yang kuat mengenai teori, metode dan proses penelitian tidak akan berjalan

dengan baik, karena penelitian harus dimulai dari teori-teori yang sudah ada (Ghazali, 2021).

b. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner didefinisikan sebagai alat pengumpulan data primer berupa daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden mengenai variabel penelitian tertentu (Sugiyono, 2016). Kuesioner dalam penelitian ini disusun secara sistematis berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Work Life Balance* (WLB), stres kerja, dan *Turnover Intention* (TI). Instrumen penelitian tersebut menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran, dengan rentang skor 1 sampai 5 untuk setiap pernyataan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Skala	Jawaban	Skor
Skala. 1	Sangat Tidak Setuju	1
Skala. 2	Tidak Setuju	2
Skala. 3	Kurang Setuju	3
Skala. 4	Setuju	4
Skala. 5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono, 2016

4. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi cakupan dalam proses generalisasi penelitian. Populasi mencakup sekumpulan objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk

diteliti, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja operasional yang bekerja dibawah koordinasi PT PLN ULP Kroya yang terdiri dari karyawan tetap dan tenaga kerja vendor, yang seluruhnya berjumlah 160 karyawan. Rekapitulasi jumlah populasi adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT.PLN ULP Kroya

No	Uraian	Jumlah
1.	Pegawai Organik	10
2.	Pegawai Catet Meter	63
3.	Pegawai Pelayanan Teknik	38
4.	Pegawai Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik	7
5.	Pegawai Tenaga Alih Daya + Office Boy	7
6.	Security	7
7.	Pegawai Pelayanan Penyambungan	9
8.	Pegawai Ganti Meter	12
9.	Pegawai Bongkar Pasang	7
Jumlah		160

Sumber: PT. PLN ULP Kroya, 2026

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

keterangan:

n= jumlah sampel

N= jumlah populasi

e= tingkat kesalahan yang diinginkan

Pada jumlah populasi sebesar 160 dengan tingkat kesalahan (margin of error) 10%, maka sampel penelitian ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,10)^2} = 61,54 \text{ dibulatkan menjadi } 62.$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang diambil adalah 62 karyawan.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Dalam penelitian, variabel-variabel terlebih dahulu didefinisikan dengan jelas, kemudian diukur menggunakan alat atau instrumen tertentu. Definisi-definisi ini mengubah variabel yang semula berupa gagasan abstrak menjadi variabel yang lebih berguna dan praktis, sehingga membantu peneliti melaksanakan penelitiannya dengan lebih mudah (Darwin dkk., 2021). Penelitian ini mengkaji tiga faktor: keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor utama (X), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai hasil (Y), dan stres kerja sebagai faktor perantara (Z). Setiap variabel didefinisikan dengan jelas beserta makna spesifiknya dan mencakup tanda-tanda atau ukuran yang digunakan untuk mengukurnya.

Berikut ini adalah definisi operasional dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Work Life Balance (X)	<i>Work Life Balance (WLB)</i> didefinisikan ketika individu merasa secara efektif terlibat dan puas dengan peran kerja dan keluarganya, dengan tingkat konflik peran yang rendah antara keduanya (Greenhaus, J. H.; Allen, 2011).	1. <i>Time Balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement Balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (keseimbangan kepuasan)
Turnover intention (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan kerja dan kurangnya peluang karir. (Kartono, 2017) dalam (Huda dkk., 2025)	1. <i>Thinking of Quit</i> 2. <i>Job Search</i> 3. <i>Intention to Quit</i>
Stress Kerja (Z)	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 (Robbins, S. P.; Judge, 2016).	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi

C. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022), teknis analisis data merupakan proses penyusunan dan pengelolaan data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Pendekatan Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, sekaligus menganalisis hubungan kausal antarkonstruksi dalam model penelitian (Murtahado, 2024). Pemilihan metode ini didasarkan pada karakteristik model penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel laten, termasuk pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mekanisme mediasi.

2. Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Evaluasi outer model merupakan tahapan untuk memastikan bahwa variabel laten yang bersifat abstrak dapat diukur secara tepat oleh indikator – indikatornya (J. F. Hair et al., 2021). Uji ini meliputi:

a. Uji Validitas

Instrument yang valid adalah instrument pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dan memiliki nilai yang benar

serta dapat dipercaya. Analisis validitas dilakukan dengan melihat nilai outer loading pada setiap indikator. Dalam PLS-SEM, analisis validitas dilakukan melalui dua tahap utama (J. F. Hair et al., 2021) yaitu:

- 1) *Convergent validity* mengukur seberapa kuat korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dengan mengamati nilai beban faktor untuk setiap indikator konstruk, validitas konvergen dapat dievaluasi. Nilai beban faktor minimal 0,70 dianggap optimal, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang bersangkutan. Nilai beban faktor minimal 0,50 masih dapat diterima dalam penelitian empiris. Nilai ini menjelaskan variasi dalam indikator dan menunjukkan bagaimana konstruk tersebut direpresentasikan (Haryono, 2017).
- 2) *Discriminant Validity* dari suatu model pengukuran reflektif dapat ditentukan dengan membandingkan akar kuadrat dari varians rata-rata yang diekstraksi (AVE). Ketika nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ melebihi koefisien korelasi antara variabel laten, validitas diskriminan dapat dianggap telah terpenuhi. Validitas diskriminan dianggap tercapai jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Haryono, 2017).

b. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Ghozali, 2021). Ada 2 (dua) metode yang dapat digunakan untuk menguji realibilitas dalam PLS, (Ghozali, 2021) yaitu:

1) Uji *Cronbach's alpha*

Cronbach's alpha merupakan ukuran realibilitas klasik yang mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk. Nilai *Cronbach's alpha* yang disyaratkan adalah lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021). Semakin tinggi nilainya, semakin andal instrument tersebut dalam menghasilkan pengukuran yang konsisten. Apabila kedua ukuran ini memenuhi ambang batas yang ditetapkan, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2) Uji *composite reliability*

composite reliability yaitu indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan konsisten. Suatu konstruk dianggap dapat diandalkan jika nilai *composite reliability* nya lebih besar dari 0,70.(Ghozali, 2021).

3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) adalah yang disebut *Inner Model* atau disebut juga dengan *inner relation*,

menguraikan hubungan antarlaiten variabel berdasarkan teori substantif penelitian (Ghozali, 2021). Pengujian inner model mencakup:

a. Uji R – Square (R^2)

Koefisien determinasi, atau R-Square (R^2), berkisar antara nol hingga satu dan menunjukkan persentase variasi pada variabel terikat yang dijelaskan oleh semua faktor independen. Persentase variasi yang dijelaskan yang lebih tinggi ditunjukkan oleh nilai R-Square yang mendekati satu. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 diklasifikasikan sebagai substansial, moderat, dan lemah, masing-masing, menurut kriteria R^2 . (Ghozali, 2021).

b. *F- Square* (F^2)

Nilai *F- Square* (F^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen (independent) terhadap variabel endogen (dependen) dalam model structural (J. Hair & Alamer, 2022). Nilai f^2 tidak hanya menunjukkan hubungan signifikan, tetapi juga seberapa besar kontribusi variabel eksogen tersebut terhadap variabel endogen. Menurut Hair dan Alamer (2022), interpretasi nilai f^2 terdiri atas tiga kategori, yaitu 0,02 menunjukkan pengaruh kecil (*small effect*), 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (*medium effect*), dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar (*large effect*). Semakin besar nilai f^2 maka semakin besar kontribusi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Semua gagasan penelitian diuji menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Dengan menggunakan metode PLS, model yang diuji dapat mengasumsikan bahwa data tidak perlu mengikuti distribusi normal, dan skala pengukurannya dapat berupa nominal, ordinal, interval, atau rasio. Ukuran sampel tidak harus besar, dan indikator tidak perlu bersifat reflektif. Indikator tersebut dapat bersifat formatif, sebagaimana disebutkan Ghazali, (2021). Untuk memahami seberapa penting hubungan antar berbagai faktor tersebut, perlu menggunakan metode bootstrapping. Metode bootstrap menggunakan seluruh sampel untuk melakukan resampling. Hair dkk, (2022), menjelaskan dalam menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 500. Beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200 – 1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS (Ghazali, 2021).

a. Uji *Path Coefficient* (Uji T)

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *bootstrapping* pada SmartPLS. Analisis *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi koefisien jalur. Hal ini membantu menentukan apakah hubungan yang ditemukan dalam analisis adalah signifikan secara statistik (Setiabudhi, dkk, 2025). Uji hipotesis akan dilakukan dengan

menggunakan uji statistic t, yaitu untuk menguji signifikansi variabel *independent* secara individu berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Sebuah hipotesis diterima jika tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau nilai p lebih besar dari nilai kritis (Ghozali, 2021). Kriteria yang digunakan untuk membandingkan hal-hal tersebut tercantum di bawah ini:

- 1) Nilai t-statistics $> 1,96$
- 2) Nilai p-value $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%

Adapun pengujian dalam penelitian ini meliputi:

- a. Pengujian pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H1)
- b. Pengujian pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja (H2)
- c. Pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (H3)

5. Uji Mediasi

Penelitian ini menggunakan variabel mediasi, yakni stress kerja, maka diperlukan pengujian khusus untuk mengetahui peran mediasi tersebut dalam hubungan antara *Work life balance* dan *Turnover intention*. Pengujian efek mediasi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *indirect effect*. *Indirect effect* merupakan sebuah faktor atau variabel tersembunyi eksogen memengaruhi variabel hasil tersembunyi melalui variabel perantara tersembunyi lainnya (Ghozali, 2021). Dalam

penelitian ini, kami akan menganalisis efek tidak langsung untuk melihat bagaimana variabel *Work life balance* memengaruhi *Turnover intention* melalui stres kerja. Uji ini menggunakan nilai-nilai dari tabel efek tidak langsung yang dihasilkan melalui proses bootstrap yang dilakukan dalam program SmartPLS.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero)

Pada akhir abad ke-19, industri produksi gula dan listrik di Indonesia mulai berkembang. Hal ini terjadi ketika beberapa perusahaan Belanda yang bergerak di bidang gula dan teh membangun pembangkit listrik sendiri untuk keperluan usaha mereka. Antara tahun 1942 dan 1945, Jepang mengambil alih perusahaan-perusahaan Belanda tersebut setelah Belanda menyerah kepada Jepang selama Perang Dunia II. Perubahan kepemimpinan lainnya terjadi pada akhir Perang Dunia II, tepatnya pada Agustus 1945, ketika Jepang menyerah dan tunduk kepada Sekutu. Kaum muda dan pekerja listrik memanfaatkan kesempatan ini dengan membentuk kelompok Pekerja dan Pegawai Listrik dan Gas. Bersama dengan Pimpinan Pusat KNI, mereka memimpin pertemuan dengan Presiden Soekarno untuk mengalihkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno mendirikan Badan Listrik dan Gas, yang merupakan bagian dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Energi, dan memiliki kapasitas pembangkit listrik sebesar 157,6 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Badan Listrik dan Gas direstrukturisasi menjadi BPU-PLN, yaitu Badan Pengelola Umum Perusahaan Listrik Negara. Organisasi ini bergerak di bidang listrik, gas, dan kokas, namun

pada akhirnya dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola Listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga Listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan Listrik, maka sejak tahun 1944 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan Listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (PT PLN (Persero), 2024).

2. Profil PT. PLN ULP (Persero) Kroya

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta (UID JTY) memiliki 13 Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan memiliki 79 Unit Layanan Pelanggan (ULP). Salah satu yang berada di bagian barat dari wilayah kerja UID JTY adalah UP3 Cilacap. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Cilacap dipimpin oleh Manajer UP3. Manajer UP3 dibantu oleh beberapa manajer bagian seperti pendorong agar kinerja perusahaan dapat berjalan secara maksimal. Beberapa bagian tersebut

diantaranya yaitu Manajer Bagian Perencanaan, Manajer Bagian Jaringan, Manajer Bagian Kontruksi, Manajer Bagian Transaksi Energi Listrik, Manajer Bagian Pemasaran & Pelayanan Pelanggan, dan Manajer Bagian Keuangan, SDM & Administrasi. UP3 Cilacap memiliki 6 Unit Layanan Pelanggan (ULP), salah satunya yaitu ULP Kroya.

PT. PLN (Persero) ULP Kroya merupakan salah satu dari 6 ULP yang terdapat pada UP3 Cilacap. Kantor PLN ULP Kroya berada di jalan Jend. Soedirman No. 204A Kroya Cilacap Jawa Tengah. PT. PLN (Persero) ULP Kroya dipimpin oleh Manajer ULP dan memiliki bagian inti seperti *Supervisor* Teknik, *Supervisor* Transaksi Energi, *Supervisor* Pelayanan Pelanggan dan Penanggung Jawab Keselamatan Kerja dan Lingkungan (PJK3L). dengan demikian keseluruhan jabatan diharapkan mampu mendistribusikan tenaga Listrik secara andal dan memenuhi mutu pelayanan yang berkualitas.

3. Gambaran Responden

a. Penyebaran dan Pengumpulan Kuisioner

Dalam upaya memperoleh data yang representative dan komprehensif, pengumpulan data dilakukan melalui dua metode, yaitu secara daring (online) dan luring (offline). Kombinasi kedua metode ini diterapkan untuk mengoptimalkan jangkauan responden melalui media digital sekaligus memastikan validitas data melalui interaksi langsung dengan karyawan di Lokasi penelitian. Rincian

distribusi responden berdasarkan metode pengumpulan data disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Distribusi Pengumpulan Data Penelitian

No	Metode Pengumpulan data	Media/Teknik		Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Online	Google (WA)	Form	35	55,56%
2	Offline	Kuisisioner (kunjungan langsung)	Fisik	28	44,44%
Total				63	100%

Sumber: Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1, mayoritas data dikumpulkan melalui metode daring (online) yaitu sebanyak 35 responden (55,56%). Sementara itu, pengumpulan secara luring (offline) melalui kuisisioner fisik (kunjungan langsung) memberikan kontribusi sebanyak 28 responden (44,44%).

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. PLN ULP Kroya, berikut rincian karakteristiknya:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	51	80,95%
perempuan	12	19,05%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan presentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT. PLN ULP Kroya. Jenis kelamin yang paling mendominasi pada kuisioner ini adalah laki – laki yaitu sebanyak 80.95% atau berjumlah 51 responden. Sedangkan, yang berjenis kelamin Perempuan hanya sebanyak 19,95% atau berjumlah 12 responden.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase (%)
< 25 Tahun	20	31,75%
25 – 35 Tahun	22	34,92%
36 – 45 Tahun	17	26,98%
> 45 Tahun	4	6,35%
Jumlah	63	100%

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukan bahwa presentase responden berdasarkan usia pada karyawan PT. PLN ULP Kroya. Usia yang paling mendominasi ada pada rentang usia 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 34,92% atau 22 responden, karyawan dengan usia < 25 tahun sebanyak 31,75% atau 20 responden, karyawan dengan usia 36 – 45 tahun sebanyak 26,98% atau 17 responden. Sedangkan jumlah usia responden paling sedikit yaitu 6,35% atau 4 responden ada pada rentang usia > 45 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Responden	Presentase (%)
1- 3 Tahun	31	49,21%
4 – 6 Tahun	11	17,46%
7 – 10 Tahun	4	6,35%
> 10 Tahun	17	26,98%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukan bahwa presentase responden berdasarkan lama kerja pada karyawan PT. PLN ULP Kroya. Lama kerja yang paling mendominasi ada pada rentang 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 49,21% atau 31 responden, karyawan dengan lama kerja 4 – 6 tahun sebanyak 17,46% atau 11 responden, karyawan dengan lama kerja 7 – 10 tahun sebanyak 6,53% atau 4 responden. Sedangkan dengan lama kerja > 10 tahun sebanyak 26,98% atau 17 responden.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Jenis Kelamin	Responden	Presentase (%)
Pegawai Tetap	6	9,52%
Pegawai Vendor	57	90,48%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukan presentase karakteristik reponden berdasarkan status kerja pada

karyawan PT. PLN ULP Kroya. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan status kerja pegawai tetap ada sebanyak 9,52% atau 6 responden. Sedangkan, karyawan yang paling mendominasi pada kuisioner ini dari pegawai vendor yaitu sebanyak 90,48% atau 57 responden.

B. Analisis Data

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa indikator – indikator yang digunakan layak untuk mengukur variabel penelitiannya. Pengujian outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen (*convergent validity*), uji validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas (*reliability*) yang mencakup *Cornbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. Berikut untuk penjelasan lebih detailnya.

1. Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Analisis outer model bertujuan untuk mengetahui apakah indtrumen penelitian yang digunakan telah memnuhi persyaratan validitas dan realiabilitas. Kriteria pengujian terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Penjabaran lebih detailnya sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap indikator mampu mempresentasikan varibael laten yang diukurnya. Dalam penelitian ini, validitas konvergen

diukur menggunakan dua parameter, yaitu nilai *outer loading* dan *Average Variance Extraced* (AVE). Menurut Hair dan Sobel (2025), suatu indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* $> 0,70$ dan nilai AVE untuk setiap variabel laten harus $> 0,50$. Berdasarkan hasil pengolahan data, berikut adalah tabel nilai *outer loading*, gambar *loading factor*, dan nilai AVE.

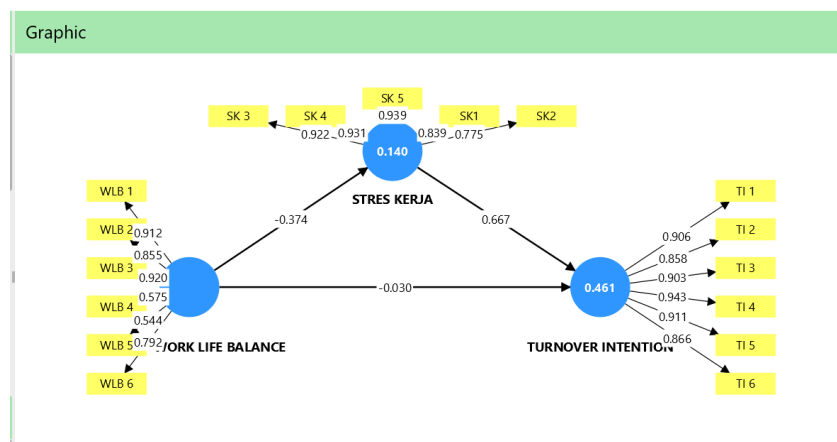
Tabel 4. 6 Nilai *Outer Loadings*

Outer loadings - Matrix				
	SK	TI	WLB	
SK 3	0.922			
SK 4	0.931			
SK 5	0.939			
SK1	0.839			
SK2	0.775			
TI 1		0.906		
TI 2		0.858		
TI 3		0.903		
TI 4		0.943		
TI 5		0.911		
TI 6		0.866		
WLB 1			0.912	
WLB 2			0.855	
WLB 3			0.920	
WLB 4			0.575	
WLB 5			0.544	
WLB 6			0.792	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 di atas, Diketahui bahwa sebagian besar indikator pada variabel *work life balance* (WLB), stres kerja (SK), dan *turnover intention* (TI) telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator tersebut mampu menjelaskan konstruk yang diukur dengan baik. Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan masih terdapat beberapa indikator

pada variabel *work life balance* yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70, yaitu WLB4 sebesar 0,575 dan WLB5 sebesar 0,544. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kedua indikator tersebut memiliki hubungan yang relative lemah dengan konstruk *work life balance* sehingga kontribusinya dalam menjelaskan variabel laten kurang optimal. Meskipun demikian, Keputusan untuk mempertahankan atau menghapus indikator dengan nilai loading factor antara 0,40 – 0,70 perlu mempertimbangkan pengaruhnya terhadap kualitas model secara keseluruhan, khususnya nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Apabila setelah mempertahankan indikator WLB4 dan WLB5 nilai AVE tetap memenuhi kriteria yang disyaratkan, maka indikator tersebut masih dapat dipertahankan karena tetap memberikan kontribusi terhadap pengukuran konstruk (Setiabudhi, Hatta, 2025). Visualisasi hubungan antara indikator dengan variabel laten dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Evaluasi Outer Model (*Loading Factor*)

Gambar 4.1 di atas menunjukkan visualisasi hubungan antara indikator dengan masing – masing variabel latennya. Angka yang tertera pada garis panah menuju kotak indikator merupakan nilai *loading factor*. Berdasarkan visualisasi tersebut, sebagian besar indikator memiliki nilai di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa model pengukuran telah valid.

Untuk memperkuat hasil tersebut, berikut disajikan tabel perolehan nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Konvergen (AVE)

Construct reliability and validity - Overview				Copy to Excel/Word
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
STRES KERJA	0.928	0.938	0.946	0.780
TURNOVER INTENTION	0.952	0.959	0.962	0.807
WORK LIFE BALANCE	0.868	0.931	0.901	0.611

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai AVE untuk setiap variabel yang berada jauh diambang batas 0,50. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,780, variabel *Turnover Intention* sebesar 0,807, dan variabel *Work Life Balance* sebesar 0,611. Walaupun nilai AVE pada variabel *work life balance* hanya sebesar 0,611, namun angka tersebut sudah mampu menjelaskan 61,1% varians dari indikator – indikatornya. Berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai AVE.

2) Uji Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel laten benar – benar unik dan tidak mengukur hal yang sama (J. F. Hair & Sabol, 2025). Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diperiksa menggunakan tiga metode, yaitu *ross Loading*, *Fornell-Lacker Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Berikut disajikan tabel untuk lebih jelasnya.

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan *Cross Loading*

Discriminant validity - Cross loadings				
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE	
SK 3	0.922	0.598	-0.312	
SK 4	0.931	0.672	-0.307	
SK 5	0.939	0.666	-0.396	
SK1	0.839	0.528	-0.362	
SK2	0.775	0.513	-0.269	
TI 1	0.736	0.906	-0.329	
TI 2	0.591	0.858	-0.173	
TI 3	0.543	0.903	-0.210	
TI 4	0.561	0.943	-0.212	
TI 5	0.590	0.911	-0.237	
TI 6	0.594	0.866	-0.321	
WLB 1	-0.365	-0.286	0.912	
WLB 2	-0.402	-0.257	0.855	
WLB 3	-0.332	-0.254	0.920	
WLB 4	-0.173	-0.162	0.575	
WLB 5	-0.167	-0.056	0.544	
WLB 6	-0.194	-0.203	0.792	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji *cross loading* pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan nilai loading terhadap konstruk lain. Sebagai contoh, indikator SK5 memiliki nilai loading sebesar 0,939 pada variabel Stres Kerja lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan *work life balance* sebesar -0,307 maupun *Turnover Intention* sebesar 0,672. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar konstruk. Setiap indikator mampu membedakan variabel yang diukurnya dengan variabel lain sehingga memenuhi persyaratan validitas diskriminan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan diskriminasi yang baik sehingga layak digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker Criterion*

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE	
STRES KERJA	0.883			
TURNOVER INTENTION	0.678	0.898		
WORK LIFE BALANCE	-0.374	-0.280	0.782	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE seluruh konstruk lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, nilai akar kuadrat AVE untuk Stres Kerja adalah 0,883 yang lebih tinggi dari korelasinya

dengan *Turnover Intention* (0,678) dan *Work Life Balance* (-0,374). Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell-Larcker. Artinya, setiap variabel dalam penelitian benar-benar mengukur konsep yang berbeda sehingga tidak terjadi masalah overlap antar konstruk.

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan HTMT

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix			
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
STRES KERJA			
TURNOVER INTENTION	0.710		
WORK LIFE BALANCE	0.390	0.290	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, yaitu sebesar 0,710 dan 0,390. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar konstruk masih berada dalam batas yang dapat diterima sehingga masing-masing variabel memiliki karakteristik yang berbeda. Nilai HTMT sebesar 0,710 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antar dua konstruk, namun belum mencapai tingkat yang menyebabkan terjadinya masalah diskriminasi. Sementara nilai HTMT sebesar 0,390 menunjukkan hubungan yang relatif rendah antar konstruk. Dengan demikian seluruh variabel penelitian memenuhi persyaratan validitas diskriminan berdasarkan metode HTMT.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel laten. Pada penelitian ini reliabilitas dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (rho_c)*.

1) *Cornbach's Alpha*

Cronbach's Alpha mengukur reliabilitas berdasarkan asumsi bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi yang sama terhadap konstruk. Menurut Hair dkk (2022), suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Nilai antara 0,70–0,90 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sedangkan nilai di atas 0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Berikut disajikan tabel hasil pengujian reliabilitas *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Reliability *Cornbach's Alpha*

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extrac...		
STRES KERJA	0.928	0.938	0.946	0.780		
TURNOVER INTENTION	0.952	0.959	0.962	0.807		
WORK LIFE BALANCE	0.868	0.931	0.901	0.611		

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4,2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Perolehan nilai *Cronbach's Alpha* yang berada pada rentang 0,868 hingga 0,952 yang jauh melampaui ambang batas minimal 0,70. Secara keseluruhan,

hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinilai memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan pada tahap analisis model struktural.

2) *Composite Reliability*

Pengujian *Composite Reliability* digunakan untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk secara konsisten. Dengan demikian, kesalahan pengukuran (measurement error) relatif kecil sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas composite dianggap reliabel jika nilainya $>0,70$. Berikut tabel hasil pengujian reliabilitas *Composite Reliability*.

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian *Composite Reliability* (ρ_c)

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Cop:
	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_a)	Composite reliability (ρ_c)	Average variance extrac...		
STRES KERJA	0.928	0.938	0.946	0.780		
TURNOVER INTENTION	0.952	0.959	0.962	0.807		
WORK LIFE BALANCE	0.868	0.931	0.901	0.611		

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* (ρ_c) yang sangat tinggi, yaitu berada pada rentang 0.901 hingga 0,962, yang berarti telah melampaui batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi dan stabil dalam mengukur konstruk latennya.

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. R-Square (R^2)

R-Square digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen di dalam model penelitian. Menurut Ghazali (2021), kriteria penilaian R-Square ada 3 yaitu, nilai 0,75 menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori kuat (substansial), nilai 0,50 menunjukkan model termasuk kategori sedang (moderate), dan nilai 0,25 menunjukkan kategori lemah (weak). Tabel uji R-Square dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian R-Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
STRES KERJA	0.140	0.126	
TURNOVER INTENTION	0.461	0.443	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel Stres Kerja memperoleh nilai R-Square sebesar 0,140. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* hanya mampu menjelaskan variasi Stres Kerja sebesar 14%, sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Selanjutnya, variabel Turnover Intention memperoleh nilai R-Square sebesar 0,461. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kombinasi variabel *Work Life Balance* dan

Stres Kerja mampu menjelaskan variasi *Turnover Intention* sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang (moderate), yang berarti model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention*.

b. F-Square (F^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Hair dkk. (2022), nilai F-Square sebesar $\geq 0,02$ menunjukkan pengaruh kecil, $\geq 0,15$ menunjukkan pengaruh sedang, dan $\geq 0,35$ menunjukkan pengaruh besar. Berikut hasil pengujian F-Square.

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian F-Square

f-square - List	
	f-square
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.710
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA	0.163
WORK LIFE BALANCE -> TURNOVER ...	0.001

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 0,163. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang. Artinya, *Work Life Balance* memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap

perubahan tingkat Stres Kerja. Selanjutnya, pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai F-Square sebesar 0,710. Nilai tersebut termasuk kategori besar. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam menjelaskan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, perubahan tingkat stres kerja akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap perubahan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sementara itu, pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* hanya memiliki nilai F-Square sebesar 0,001. Nilai tersebut jauh di bawah batas minimum kategori kecil, sehingga dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance* hampir tidak memberikan kontribusi secara langsung terhadap *Turnover Intention*.

3. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel yang diajukan dalam model penelitian terbukti secara empiris. Pada penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan metode Bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$, sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai T-Statistics $< 1,96$ atau P-Value $> 0,05$.

a. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan arah dan besarnya hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Koefisien jalur (*Path Coefficients*)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.667	0.652	0.136	4.893	0.000	
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA	-0.374	-0.403	0.146	2.566	0.010	
WORK LIFE BALANCE -> TURNOVER...	-0.030	-0.056	0.147	0.205	0.838	

Sumber: Data Diolah SmartPLS,2026

Berdasarkan tabel, penjabarannya sebagai berikut:

- 1) *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai sebesar -0,030, yang menunjukkan Koefisien jalur bernilai negatif secara arah, peningkatan *Work Life Balance* cenderung menurunkan *Turnover Intention*. Akan tetapi, nilai T-Statistics yang lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Work Life Balance* saja belum cukup untuk secara langsung menurunkan niat karyawan meninggalkan perusahaan.
- 2) *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja (H2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja memiliki koefisien jalur sebesar -0,374,

menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan. Artinya, semakin tinggi tingkat Work Life Balance yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat Stres Kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila *Work Life Balance* menurun, maka Stres Kerja cenderung meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja adalah negatif dan signifikan.

- 3) Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (H3) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

b. T – Statistik

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari >1,96 dan p-value lebih kecil dari <0,05. Hasil pengolahan t-statistic disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 16 Hasil Pengujian T-Statistics

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.667	0.652	0.136	4.893	0.000	
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA	-0.374	-0.403	0.146	2.566	0.010	
WORK LIFE BALANCE -> TURNOVER...	-0.030	-0.056	0.147	0.205	0.838	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai T-Statistics sebesar 4,893, dan P-Value sebesar 0,000, sehingga hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* diterima. Hubungan *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja memperoleh nilai t-statistic 2,566 dengan p-value 0,010, sehingga hipotesis yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Stres Kerja juga diterima.

Hubungan langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* hanya memiliki nilai t-statistic sebesar 0,205 dengan p-value 0,838, sehingga hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*.

4. Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah Stres Kerja mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O /STDEV)	P values	
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA -> ...	-0.250	-0.258	0.104	2.407	0.016	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping diketahui bahwa hubungan tidak langsung antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,250, T-Statistics sebesar 2,407, dan P-Value sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai T-Statistics telah melebihi batas kritis 1,96 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja terbukti signifikan, sehingga hipotesis mediasi diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berperan sebagai mediator penuh (full mediation). Hal tersebut dapat disimpulkan karena pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja signifikan. Dengan demikian, pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* sepenuhnya disalurkan melalui variabel Stres Kerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H1)

Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,030, nilai t-statistic sebesar $0,205 < 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,838 > 0,05$. Selain itu, hasil evaluasi model structural juga menunjukan nilai F-Square sebesar 0,001 yang

menunjukkan kontribusi yang sangat kecil. Pengaruh belum cukup kuat jika dibandingkan variasi data sehingga secara statistik belum dapat dibuktikan ada pada populasi, sehingga **H1 ditolak**.

Hal ini mengindikasikan bahwa di PT PLN ULP Kroya, WLB yang rendah tidak secara langsung mendorong karyawan untuk berniat keluar. Kemungkinan penyebabnya adalah adanya ikatan organisasional yang kuat (stabilitas kerja, tunjangan pensiun, sistem BUMN) sehingga karyawan cenderung bertahan meskipun WLB kurang optimal. Berdasarkan perspektif *Conservation of Research Theory* (COR), dalam Prinsip Investasi Sumber Daya (*Resource Investment Principle*) menyatakan bahwa "*Untuk melindungi diri dari kehilangan sumber daya, individu harus menginvestasikan sumber daya yang masih dimiliki.*" Hal ini relevan dengan kondisi karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Kroya, karena *Work Life Balance* yang buruk tidak serta-merta mendorong karyawan keluar karena mereka masih memiliki sumber daya kondisi (status pegawai tetap) yang berharga dan menjadi investasi jangka panjang mereka. Lamanya masa kerja juga menjadi pertimbangan seorang karyawan dalam memutuskan keinginan keluar dari Perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Jeninu (2025), yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* melainkan melalui variabel lain.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja (H2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Hipotesis Kedua (H2) diterima**. Pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Stres Kerja memiliki koefisien jalur (path coefficient) sebesar -0,374, nilai T-Statistics sebesar 2,566, dan P-Value sebesar 0,010. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Dalam perspektif *Conservation of Resource Theory* (COR), Prinsip Kehilangan Sumber Daya Utama (*Primary Resource Loss Principle*) menyatakan bahwa "*Kehilangan sumber daya memiliki dampak psikologis yang lebih besar daripada perolehan sumber daya yang setara.*" Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Putri dan Satrya (2026), menegaskan bahwa *Work life balance* berperan sebagai faktor penting yang mampu menurunkan stres kerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek ini sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Hipotesis Ketiga (H3) diterima**. Pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,667, nilai T-Statistics sebesar 4,893, dan P-Value sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat Stres Kerja akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan

oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja yang tinggi di PT. PLN ULP Kroya secara langsung dan kuat mendorong niat keluar karena stres berkepanjangan tanpa pemulihan menguras sumber daya hingga titik kritis di mana karyawan memutuskan keluar sebagai strategi perlindungan diri. Hal ini sejalan dengan prinsip *COR theory* yaitu Prinsip Spiral Kehilangan Sumber Daya (*Resource Loss Spiral*). Putri dan Satrya (2026) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja adalah faktor penting yang secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan stres secara efektif menjadi sangat penting untuk mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawan berkualitas.

4. Stres Kerja memediasi *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (H4)

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien indirect effect sebesar -0,250, T-Statistics sebesar 2,407, dan P-Value sebesar 0,016. Disisi lain pengaruh langsung *Work life balance* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan. Oleh karena itu, Stres Kerja berperan sebagai full mediation sehingga **H4 diterima**.

Temuan ini memperkuat prinsip COR yang menjelaskan bahwa "*Kehilangan sumber daya tidak secara otomatis menyebabkan perilaku konservasi. Perilaku konservasi (turnover) terjadi hanya setelah individu mengalami tekanan psikologis yang signifikan (stres) akibat kehilangan*

sumber daya tersebut.". Penelitian oleh Jeninu (2025) dan Putri & Satrya menemukan bahwa Stres Kerja memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, sehingga stres kerja yang terkelola dengan baik menjadi kunci dalam strategi mengurangi niat keluar.

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 *Work Life Balance* 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162–1173.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Fahmi, I., & Djalil, M. A. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Fitri, D. A. E. (2024). *Pengaruh Work - Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cincin dan Tahu Desa Tanah Merah Kabupaten Kampar Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H.; Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension. In L. E. Quick, J. C.; Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-80519-7.pdf>
- Hair, J. F., & Sabol, M. A. (2025). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A rapidly emerging SEM alternative. In *International encyclopedia of statistical science* (pp. 1880–1882). Springer.
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hidayati, Y. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3),

368–377.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Huda, N., Suryaningtyas, D., Sedyastuti, K., & Wilujeng, S. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan PT Korindo Abadi Papua). *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan*, 156–170.
- Ilham, R. G. P., Parawansa, D. A. S., & Aswan, A. (2022). Comparison Analysis of Work Performance of Organic Employees and Outsourced Employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Region 4 Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 5(Vol. 5 No. 2 (2022): Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship), 30–40.
- Jeninu, H. (2025). Analisis Stres Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang). *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6096–6108.
- Kartono. (2017). Employee engagement, emotional intelligence, job burnout sebuah pendekatan dalam melihat turnover intention. *Yogyakarta: CV. Budi Utama*.
- Ltd, H. G. R. (Aust) P., McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust) Pty, Limited. <https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Murtahado, A. K. Al. (2024). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Novitasari, M. (2022). Outsourcing Turnover Analysis at PT Bank Negara Indonesia's Digital Operational Division. *KnE Social Sciences*, 7(9), 292–311.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Pratama, W. C. T., Ramlah, S., Kusdiyanto, A., Widodo, M. R. S., & Evelyn, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen Dewantara*, 8(2), 301–308.

- PT PLN (Persero). (2024). *Company profile PLN*. <https://share.google/77DHXBveCk0pssW1t>
- Putri, K. S., & Satrya, I. G. B. H. (2026). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Graha Kaori. *E-Jurnal Manajemen*, 15(1), 1135–1149.
- Robbins, S. P.; Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=gtJZEQAAQBAJ>
- Setiabudhi, Hatta, et al. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4* (I Putu Hardani Hesti Duari (ed.)). Borneo Novelty Publishing.
- Setiono, A. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL (STUDI KASUS PADA PEKERJA DI YOGYAKARTA). *House of Management and Business (HOMBIS) Journal*, 3(2), 63–68.
- Setiyo, D., & Saputra, F. E. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 284–294.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK – Toko Buku Bandung. In *Alfabeta cv*.
- Tewal, Benhard., Adolfina., Merinda Ch.H. Pandowo., H. N. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). CV. PATRA MEDIA GRAFINDO BANDUNG. https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf
- Tholkha, M. S., Novandi, D. T., Hardjowikarto, D. A., & Wibowo, S. N. (2024). The Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Berentan Market Cirebon City”. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(3), 6206–6223.
- Wahyudi, & Hidayat, W. (2019). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. PLN ULP Kroya,

Penelitian ini bertujuan menguji Pengaruh *Work life Balance* terhadap *Turnover intention* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Data bersifat konfidensial, hanya untuk kepentingan akademik, dan tidak akan disalahgunakan.

BAGIAN 1 DATA RESPONDEN

Petunjuk: Berikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan kondisi Anda!

Nama:

Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Usia

☐ < 25 tahun ☐ 25–35 tahun

☐ 36–45 tahun ☐ > 45 tahun

Masa Kerja di PT PLN ULP Kroya

☐ 1–3 tahun

☐ 4–6 tahun

☐ 7–10 tahun

☐ > 10 tahun

Status Kerja

☐ Pegawai Tetap

☐ Pegawai Vendor (Outsourcing)

BAGIAN 2 SKALA PENGUKURAN

Petunjuk: Berikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan kondisi Anda!

Skala Likert:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Work Life Balance						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan hobi diluar pekerjaan					
2.	Saya mampu memenuhi kewajiban pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi					
3.	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi sudah seimbang					
4.	Aktivitas pekerjaan saya tidak mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya					
5.	Saya merasa puas dengan pencapaian karir dan kehidupan pribadi saya					
6.	Saya merasa puas dengan cara saya membagi waktu dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan					
Stres Kerja						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
6.	Saya sering menghadapi tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas					
7.	Saya diharapkan untuk menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan di luar batas kemampuan saya					
8.	Saya merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan.					
9.	Saya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
10.	Saya merasa kesulitan untuk menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan					

Turnover Intention						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
11.	Saya sering memikirkan untuk berhenti dari pekerjaan ini					
12.	Saya merasa bahwa saya tidak akan bertahan lama di perusahaan ini					
13.	Saya aktif mencari lowongan pekerjaan di luar perusahaan ini					
14.	Saya sudah mulai melihat iklan-iklan lowongan kerja atau menghubungi teman tentang peluang kerja lain					
15.	Saya berniat untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam waktu dekat					
16.	Jika ada tawaran pekerjaan lain yang menarik, saya akan segera keluar dari perusahaan ini					

Lampiran 2 Data Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Status kerja
1	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Tetap
2	Laki - Laki	25-35 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Tetap
3	Laki - Laki	25-35 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Tetap
4	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Tetap
5	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Tetap
6	Laki - Laki	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Tetap
7	Laki - Laki	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
8	Laki - Laki	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
9	Laki - Laki	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
10	Laki - Laki	36-45 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
11	Laki - Laki	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
12	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
13	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
14	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
15	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
16	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
17	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
18	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
19	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
20	Laki - Laki	<25 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
21	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
22	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
23	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
24	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
25	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
26	Laki - Laki	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
27	Laki - Laki	25-35 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
28	Laki - Laki	>45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
29	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
30	Laki - Laki	>45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
31	Laki - Laki	>45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
32	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
33	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
34	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
35	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
36	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
37	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
38	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
39	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
40	Laki - Laki	>45 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Status kerja
41	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
42	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
43	Laki - Laki	36-45 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
44	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
45	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
46	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
47	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
48	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
49	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
50	Laki - Laki	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
51	Laki - Laki	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
52	Perempuan	36-45 Tahun	7-10 Tahun	Pegawai Vendor
53	Perempuan	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
54	Perempuan	<25 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
55	Perempuan	36-45 Tahun	7-10 Tahun	Pegawai Vendor
56	Perempuan	36-45 Tahun	7-10 Tahun	Pegawai Vendor
57	Perempuan	25-35 Tahun	4-6 Tahun	Pegawai Vendor
58	Perempuan	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
59	Perempuan	25-35 Tahun	1-3 Tahun	Pegawai Vendor
60	Perempuan	36-45 Tahun	7-10 Tahun	Pegawai Vendor
61	Perempuan	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
62	Perempuan	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor
63	Perempuan	36-45 Tahun	>10 Tahun	Pegawai Vendor

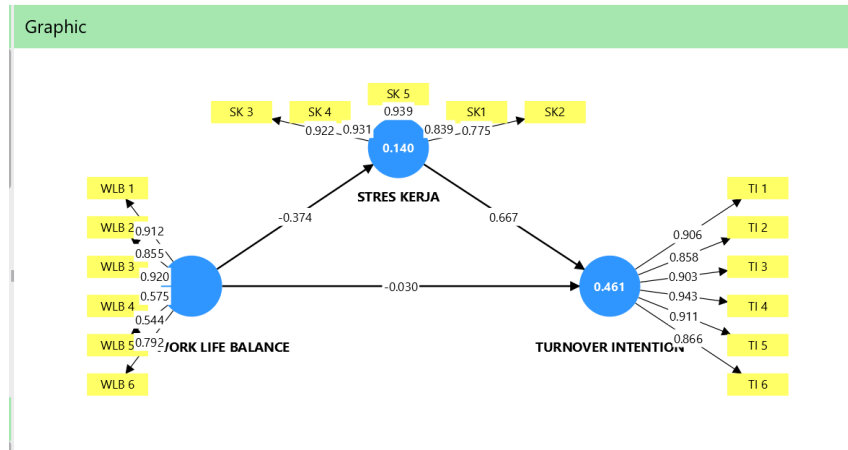
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

WORK LIFE BALANCE						STRES KERJA					TURNOVER INTENTION					
WLB 1	WLB 2	WLB 3	WLB 4	WLB 5	WLB 6	SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	TI 1	TI 2	TI 3	TI 4	TI 5	TI 6
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4
4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	5
4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3
5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	5	4	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1
3	1	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	1	1	3	2	5
4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	5	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	4	4	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2
5	5	5	4	5	4	1	3	1	2	2	2	2	2	4	4	5
4	4	4	3	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	3	3	4	2	2	1	3	4	1	2	3	4
3	2	2	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	2	2	2	4
4	5	4	5	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5
3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5
4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2
5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
5	5	4	4	2	5	3	3	3	2	3	1	4	2	4	1	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1
4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

WORK LIFE BALANCE						STRES KERJA					TURNOVER INTENTION					
WLB 1	WLB 2	WLB 3	WLB 4	WLB 5	WLB 6	SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	TI 1	TI 2	TI 3	TI 4	TI 5	TI 6
5	5	5	5	4	4	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2
4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3
5	4	4	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1
5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

Lampiran 4 Hasil Uji Algorithm (*Outer Model*)

1. Gambar Outer Model



Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

2. Tabel Nilai Outer Loading (Loading Factor)

Outer loadings - Matrix			
	SK	TI	WLB
SK 3	0.922		
SK 4	0.931		
SK 5	0.939		
SK1	0.839		
SK2	0.775		
TI 1		0.906	
TI 2		0.858	
TI 3		0.903	
TI 4		0.943	
TI 5		0.911	
TI 6		0.866	
WLB 1			0.912
WLB 2			0.855
WLB 3			0.920
WLB 4			0.575
WLB 5			0.544
WLB 6			0.792

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

3. Tabel Validitas Kovergen (AVE)

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...	
STRES KERJA	0.928	0.938	0.946	0.780	
TURNOVER INTENTION	0.952	0.959	0.962	0.807	
WORK LIFE BALANCE	0.868	0.931	0.901	0.611	

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

4. Tabel *Discriminant Validity Cross Loading*

Discriminant validity - Cross loadings				
	SK	TI	WLB	
SK 3	0.922	0.598	-0.312	
SK 4	0.931	0.672	-0.307	
SK 5	0.939	0.666	-0.396	
SK1	0.839	0.528	-0.362	
SK2	0.775	0.513	-0.269	
TI 1	0.736	0.906	-0.329	
TI 2	0.591	0.858	-0.173	
TI 3	0.543	0.903	-0.210	
TI 4	0.561	0.943	-0.212	
TI 5	0.590	0.911	-0.237	
TI 6	0.594	0.866	-0.321	
WLB 1	-0.365	-0.286	0.912	
WLB 2	-0.402	-0.257	0.855	
WLB 3	-0.332	-0.254	0.920	
WLB 4	-0.173	-0.162	0.575	
WLB 5	-0.167	-0.056	0.544	
WLB 6	-0.194	-0.203	0.792	

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

5. Tabel *Discriminant Validity Fornel-Larcker*

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE	
STRES KERJA	0.883			
TURNOVER INTENTION	0.678	0.898		
WORK LIFE BALANCE	-0.374	-0.280	0.782	

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

6. Tabel *Discriminant HTMT*

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE	
STRES KERJA				
TURNOVER INTENTION	0.710			
WORK LIFE BALANCE	0.390	0.290		

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

7. Tabel Reliabilitas *Cornbach's Alpha*

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extrac...
STRES KERJA	0.928	0.938	0.946	0.780
TURNOVER INTENTION	0.952	0.959	0.962	0.807
WORK LIFE BALANCE	0.868	0.931	0.901	0.611

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

Lampiran 5 Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

1. Tabel R-Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
STRES KERJA	0.140	0.126	
TURNOVER INTENTION	0.461	0.443	

Sumber: Data Diolah SmartPLS,2026

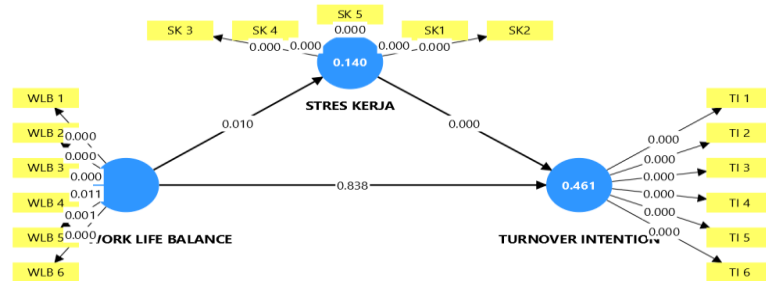
2. Tabel F-Square

f-square - Matrix			
	STRES KERJA	TURNOVER INTENTION	WORK LIFE BALANCE
STRES KERJA		0.710	
TURNOVER INTENTION			
WORK LIFE BALANCE	0.163	0.001	

Sumber: Data Diolah SmartPLS,2026

Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

1. Gambar Model *Bootstrapping*



Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2026

2. Tabel Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
STRES KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.667	0.652	0.136	4.893	0.000	
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA	-0.374	-0.403	0.146	2.566	0.010	
WORK LIFE BALANCE -> TURNOVER...	-0.030	-0.056	0.147	0.205	0.838	

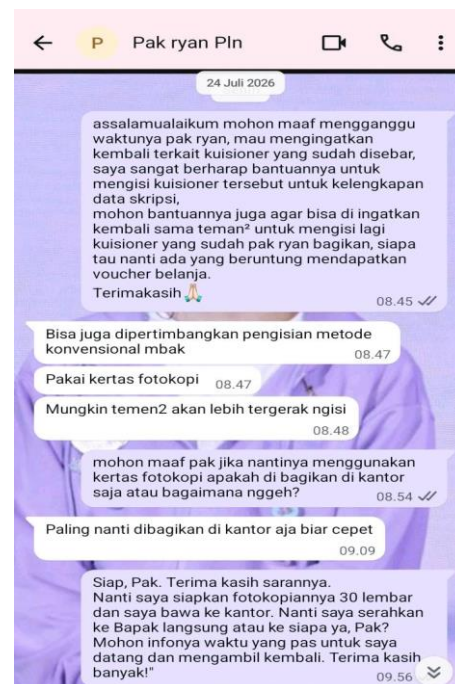
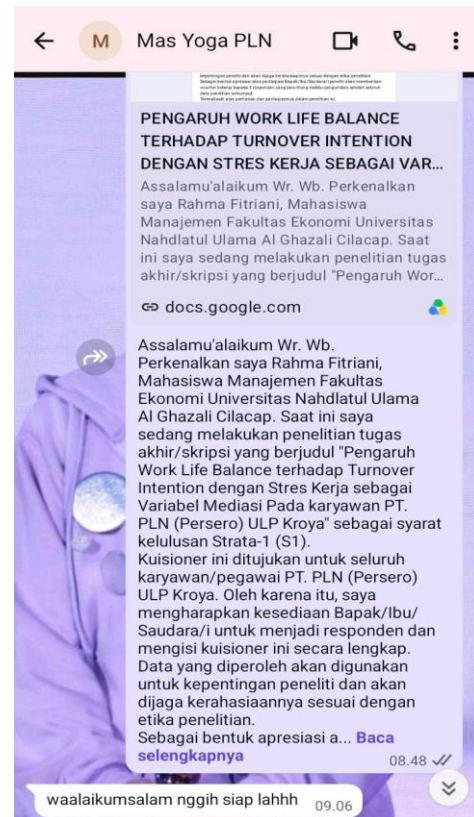
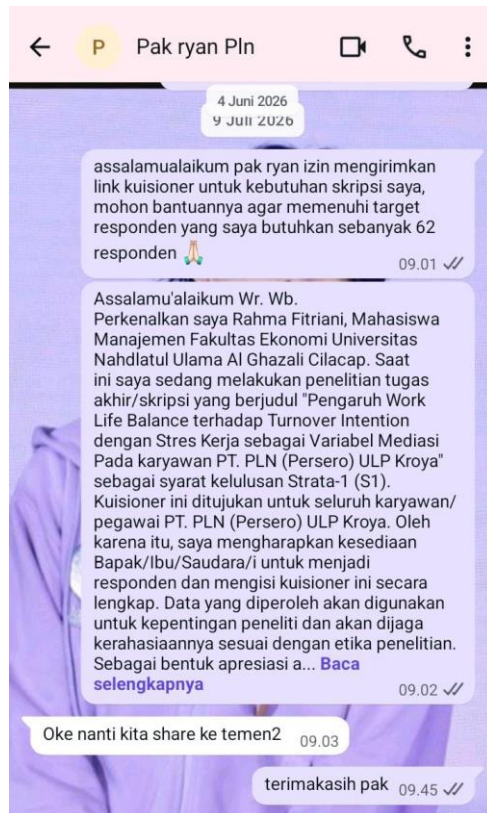
Sumber: Data Diolah SmartPLS,2026

3. Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O/STDEV)	P values	
WORK LIFE BALANCE -> STRES KERJA -> ...	-0.250	-0.258	0.104	2.407	0.016	

Sumber: Data Diolah SmartPLS,2026

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Biodata Penulis**BIODATA PENULIS**

Rahma fitriani dilahirkan di Cilacap pada tanggal 13 November 2004 sebagai anak terakhir dari tiga bersaudara. Penulis berdomisili di Jalan. SMP Timur Rt. 16/04, Kelurahan Widarapayung Wetan, Kecamatan Binangun, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

Penulis menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Ma'arif NU 01 Kemranjen, jurusan IPS lulus pada tahun 2022. Pada tahun 2022 penulis diterima di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

7%

SIMILARITY INDEX



PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unsrat.ac.id Internet	102 words — 1%
2	jim.unisma.ac.id Internet	80 words — 1%
3	123dok.com Internet	46 words — < 1%
4	ejournal1.unud.ac.id Internet	39 words — < 1%
5	repository.unugha.ac.id Internet	37 words — < 1%
6	repo.unicimi.ac.id Internet	33 words — < 1%
7	digilib.ulm.ac.id Internet	32 words — < 1%
8	journal2.upgris.ac.id Internet	29 words — < 1%
9	Hayuningtiyas Purbashinta, Catharina Dwiana Wijayanti. "Faktor beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap turnover intention perawat generasi z di rumah sakit: A literature review", Holistik Jurnal Kesehatan, 2026 Crossref	27 words — < 1%
10	etheses.uin-malang.ac.id Internet	26 words — < 1%
11	repository.uin-suska.ac.id Internet	25 words — < 1%

- 12 A Nur Rohman, Nurherawati Nurherawati, Rina Madyasari, Yudi Setia Rachmanda. "Pengaruh Work Life Balance dan Transformasional Leadership terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tasikmalaya)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 24 words — < 1%
- 13 journal.yrpiiku.com
Internet 22 words — < 1%
- 14 ejournal.cibinstititut.com
Internet 21 words — < 1%
- 15 Wulan Nurmayasari, Indah Ramadhonyah Adri, Nia Kurniawati Harun, Yudhinanto CN. "Work- Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 20 words — < 1%
- 16 repository.unissula.ac.id
Internet 20 words — < 1%
- 17 www.scribd.com
Internet 20 words — < 1%
- 18 digilib.uinsa.ac.id
Internet 17 words — < 1%
- 19 repository.uinsaizu.ac.id
Internet 16 words — < 1%
- 20 Clarissa Aurelia Williemi, Syawaluddin. "Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2026
Crossref 15 words — < 1%
- 21 Maidir Sutino, Syahbandi Syahbandi, Ikram Yakin, Titik Rosnani, Hasanudin Hasanudin. "Turnover intention mahasiswa generasi Z: Pengaruh work-life balance dan kompensasi dengan mediasi kepuasan kerja", Journal of Management and Digital Business, 2026
Crossref 14 words — < 1%
- 22 Muhamad Ardan Sugito, Sitti Nurbaya, Idham Khalid. "Dampak Digitalisasi SDM Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT PLN 14 words — < 1%

- 23** greatdayhr.com
Internet

13 words — < 1%
- 24** repo.uinsatu.ac.id
Internet

13 words — < 1%
- 25** digilib.stituwjombang.ac.id
Internet

12 words — < 1%
- 26** digilib.unila.ac.id
Internet

12 words — < 1%
- 27** eprints.pancabudi.ac.id
Internet

12 words — < 1%
- 28** feb.unsoed.ac.id
Internet

12 words — < 1%
- 29** Kelvin Ragil Saputra, Agus Ariyanto, Amelia Rahmi. "Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Niat Berpindah Kerja pada Karyawan UMKM Parfum Refill di Kota Banda Aceh", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026
Crossref

11 words — < 1%
- 30** fais.psu.ac.th
Internet

11 words — < 1%
- 31** direktori.umy.ac.id
Internet

10 words — < 1%
- 32** eprints.radenfatah.ac.id
Internet

10 words — < 1%
- 33** journal.maranatha.edu
Internet

10 words — < 1%
- 34** repository.ub.ac.id
Internet

10 words — < 1%
- 35** repository.umpwr.ac.id
Internet

10 words — < 1%

- 36 repository.unisma.ac.id
Internet 10 words — < 1%
- 37 siberpublisher.org
Internet 10 words — < 1%
- 38 Nidya Rizkawati. "Pengaruh HR Digital, Work-Life Balance, dan ESG terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja", Jurnal Manajemen, 2025
Crossref 9 words — < 1%
- 39 Reineldis Ina P Hada, Rolland Epafras Fanggalae, Ni Putu Nursiani. "FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN PENGARUHNYA TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA RESELLERS ONLINE SHOP", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020
Crossref 9 words — < 1%
- 40 ejournal.indo-intellectual.id
Internet 9 words — < 1%
- 41 fr.scribd.com
Internet 9 words — < 1%
- 42 journal.unpas.ac.id
Internet 9 words — < 1%
- 43 ocs.unud.ac.id
Internet 8 words — < 1%
- 44 repository.ibs.ac.id
Internet 8 words — < 1%
- 45 repository.unidha.ac.id
Internet 8 words — < 1%
- 46 Farrell Josia K. Nerotou, Tri Andjarwati. "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref 6 words — < 1%
- 47 Freddrika Putri, Eliyanti Agus Mokodompit. "Digitalisasi Manajemen SDM untuk Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan: Tinjauan Literatur tentang Aplikasi Teknologi dalam Mitigasi Risiko Psikososial melalui Staffing Kompetensi, dan Retensi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 6 words — < 1%

