

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teori organisasi merupakan studi yang menjelaskan mengenai bagaimana interaksi antar individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Teori ini berkaitan dengan perilaku individu di mana setiap perilaku yang muncul dari individu akibat dari adanya pengaruh dari faktor internal ataupun external dalam suatu organisasi. Adanya faktor tersebut menjadi pedoman individu dalam pengambilan keputusan. Dalam teori ini memiliki fokus terhadap bagaimana perilaku individu dalam memutuskan untuk berhenti maupun berpindah tempat kerja (Robbins, 2003).

Berpindah tempat kerja atau turnover merujuk pada proses pergantian individu dalam keanggotaan suatu organisasi atau perusahaan. Fenomena ini mencakup perpindahan karyawan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya atas dasar keputusan pribadi, sementara turnover tidak sukarela terjadi ketika karyawan dipecat atau diberhentikan oleh perusahaan. Fenomena ini memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan. Walaupun demikian, fenomena ini tidak pernah lepas dari permasalahan yang dialami oleh perusahaan dalam negeri maupun tingkat global (Robbins, 2003).

Mengutip dari Global Workplace Study Report tahun 2022 secara global persentase karyawan yang keluar yaitu sebesar 54,3 persen. Di Egypt

persentase karyawan yang keluar yaitu 32,7 persen. Kemudian juga terjadi di Singapore sebesar 25,7 persen karyawannya yang keluar dari perusahaan dan secara aktif mencari pekerjaan baru. Di Indonesia sendiri ada sebesar 20% karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan. Walaupun Indonesia berada di posisi rendah dibanding dengan negara lain, namun tingkat turnover di Indonesia juga dapat dikatakan tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Mardiana et al., (2014) di mana tingkat turnover dikatakan tinggi apabila melebihi 10%.

Berdasarkan data survey dari Edenred (2022) mengenai employee turnover rate by industries menemukan ada 5 industri dengan tingkat turnover yang tinggi. Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa industri manufaktur memiliki tingkat turnover yang lebih dari 20%. Hal ini juga didukung dari hasil survey Gallup (2022) bahwa industri manufaktur masuk kategori industri yang paling rendah menjadi tempat kerja tetap oleh karyawan, yaitu hanya 13 persen saja dari 20 jenis perusahaan yang diteliti. Ini menandakan bahwa perputaran karyawan rentan terjadi di perusahaan manufaktur.

Tabel 1 1 Data 5 Industri dengan Tingkat Turnover Tinggi Tahun 2022

No	Jenis Industri	Turnover Rate (%)
1	Technology	18,3%
2	Manufacturing	27,4%
3	Retail	57,3%
4	Banking/Finance	18,6%
5	Healthcare	19,5 %

Sumber: Edenred, 2022

Perusahaan manufaktur sendiri memiliki kontribusi terhadap PDB Indonesia. Tercatat pada tahun 2022 laju pertumbuhan ekonomi didukung oleh

industri manufaktur yang memberikan sumbangan terbesar yakni 17,84 persen dari total 17 lapangan usaha yang tercatat di BPS. Lebih detail, industri tekstil dan pakaian jadi mencatat pertumbuhan yang cukup tinggi yakni 13,74 persen yoy (Badan Pusat Statistik, 2022). Namun, industri pakaian jadi sering mengalami kekurangan pegawai akibat dari banyaknya tenaga kerja yang keluar dan minimnya pekerja yang memenuhi kualifikasi.

Trend “fast fashion” pada industri garmen yang menuntut produksi pakaian dengan standar kualitas tinggi dan siklus yang cepat untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berubah. Fast fashion merupakan model bisnis dalam industri mode yang berfokus pada produksi pakaian dalam waktu yang sangat singkat dan dengan biaya rendah untuk mengikuti tren mode yang cepat berubah. Model ini memungkinkan produsen untuk merespon tren pasar dalam hitungan minggu, berbeda dengan mode tradisional yang biasanya memakan waktu berbulan-bulan dari konsep hingga produksi (Febrilly & Siscawati, 2023).

Trend ini telah memperlihatkan prinsip kapitalis dalam memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya serendah-rendahnya dibuktikan melalui fenomena yang terus berjalan dibalik pakaian mode cepat ini. Adanya dorongan kapitalisme yang bergerak untuk menciptakan sebuah kebiasaan pada masyarakat untuk membeli produk pakaian secara terus menerus, tanpa berpikir panjang, yang akhirnya memengaruhi proses produksi yang kilat (Ting and Stagner 2023). Hal tersebut berkaitan erat dengan

eksploitasi yang akhirnya dirasakan oleh para pekerja dibalik proses produksi pakaian mode cepat tersebut, yakni buruh produksi garmen perempuan.

Perempuan merupakan mayoritas di industri garmen yaitu sebesar 95% dibanding laki-laki yaitu 89% yang cenderung menempati posisi manajemen yang lebih senior. Ada kesenjangan antara pangsa karyawan laki-laki dan perempuan, dengan 78.1% laki-laki diklasifikasikan karyawan berbanding dengan 73.3% perempuan yang menempati posisi pekerjaan yang lebih rendah. Kesenjangan tersebut meluas karena dibanding 75.9% laki-laki diangkat pegawai tetap, sedangkan perempuan hanya 68.4%. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan di industri ini masih cenderung tidak menduduki posisi reguler daripada laki-laki (International Labour Organization, 2021).

Berdasarkan data tersebut telah mendukung mengapa banyak buruh perempuan merasa eksploitasi di tempat kerjanya karena adanya perbedaan perhatian. Buruh perempuan secara terus menerus dipekerjakan pada peran-peran dengan tingkat keterampilan yang rendah dan jarang mencapai posisi kepemimpinan di pabrik atau serikat mereka. Sehingga, ini menjadi bukti bahwa banyaknya buruh wanita yang memutuskan untuk keluar dari tempat kerja.

Peran ganda perempuan adalah fenomena yang terjadi ketika perempuan harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu di rumah, serta sebagai pekerja di luar rumah. Peran ganda dapat diartikan sebagai dua atau lebih peran yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu yang bersamaan. Dalam konteks

perempuan, peran ganda dapat diartikan sebagai partisipasi perempuan dalam peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik meliputi peran perempuan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat, dan manusia pembangunan (Samsidar 2019).

Peran ganda perempuan dapat berdampak pada perubahan struktur sosial dan pranata dalam keluarga. Peran ganda perempuan menyebabkan perempuan bekerja lebih keras dari laki-laki. Hal ini berhubungan erat dengan work life balance yang dapat menimbulkan tantangan seperti stigma bahwa perempuan dibebankan dengan pekerjaan mengurus rumah tangga dan keluarga, sulitnya mengalokasikan waktu untuk kedua peran, dan peran ganda dapat berdampak negatif pada pekerjaan (Riwinda and Perdhana 2022).

Seperti yang terjadi pada PT Samkyung Jaya Garment yang menjadi salah satu perusahaan garment terbesar di Kabupaten Semarang ini mengalami permasalahan di mana banyaknya buruh wanita yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan yang tingkat turnover setiap tahunnya lebih dari 10%.

Tabel 1 2 Data Karyawan Produksi Perempuan Yang Masuk dan Keluar Berdasarkan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
2018	4868	286	382	10,2
2019	4872	258	224	9,3
2020	4906	156	516	17,4
2021	4546	537	327	12,6
2022	4637	413	332	10,3
Rata-rata tingkat turnover karyawan tahun 2018-2022 (%)				12,7

Sumber: data diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 2.1, bahwa tingkat turnover dari tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, namun tingkat turnover mengalami kenaikan kembali pada tahun 2020. Faktor yang mempengaruhi turnover karyawan ialah kepuasan kerja, beban kerja, tuntutan keluarga, dan hubungan antar rekan kerja. Walaupun demikian, tingkat turnover mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 hingga 2022, namun persentase tingkat turnover masih tergolong tinggi.

Akibat dari terjadinya turnover karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada perusahaan yang tidak dapat mengembangkan potensinya. Beberapa kerugian yang terjadi akibat turnover karyawan yaitu perusahaan akan kehilangan biaya yang telah dikeluarkan untuk investasi karyawan. Biaya yang dimaksud tidak hanya mencakup biaya keuangan dari pergantian karyawan tetapi juga berdampak pada kehilangan keterampilan kunci, pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Hal ini karena tenaga kerja merupakan biaya produksi industri garment paling penting setelah bahan baku (Putrianti 2022).

Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan supaya tidak terus menerus mengalami kerugian. Menurut (Putrianti 2022) bahwasanya sebelum karyawan benar-benar keluar, mereka memiliki niat untuk keluar terlebih dahulu. Maka pentingnya meneliti turnover intention terlebih dulu agar dapat mengetahui minat karyawan kemudian perusahaan

dapat segera merencanakan dan menetapkan kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan turnover yang sebenarnya.

Menurut Price (2001) turnover intention merujuk pada keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap sejauh mana pengorbanan yang mereka lakukan dalam konteks pekerjaan mereka sebanding dengan penghargaan yang diterima. Dalam Price (2001) juga menjelaskan faktor-faktor yang dapat meningkatkan turnover intention seperti ketidakpuasan terhadap gaji, manfaat, dan kondisi kerja, serta persepsi bahwa investasi waktu dan usaha yang telah diberikan tidak seimbang dengan imbalan yang diterima. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan mengamati atau melihat faktor seperti ketidakpuasan, konflik antara tempat kerja dan keluarga, mengalami stress kerja, dan alasan pribadi lainnya (Putrianti 2022). Menurut Vandenberg & Nelson (1999) turnover intention merupakan suatu probabilitas dari individu untuk meninggalkan organisasi mereka dalam kurun waktu tertentu. Mengutip dari Mitchell et al., (2001) berhentinya karyawan secara sukarela untuk karyawan yang memiliki pengalaman, sangat tidak diinginkan oleh perusahaan, karena ketika karyawan yang berpengalaman memilih untuk berhenti dan mengambil pekerjaan lain di tempat lain ini akan menjadi masalah yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang keluar akibat dari PHK.

Dalam konteks industri garmen, khususnya di PT Samkyung Jaya Garment, salah satu faktor yang dapat menyebabkan buruh memiliki niat

untuk keluar yaitu tingkat stress yang tinggi. Data dari State of Global Workplace tahun 2023 menunjukkan bahwa tingkat stres di Asia Tenggara mencapai 26%, dengan Indonesia mencatat tingkat stres kerja sebesar 21%. Khususnya, wanita menunjukkan tingkat stres yang lebih tinggi, yaitu 30%

Stres ini muncul sebagai akibat dari beban kerja yang berlebihan, target produksi yang ketat, tuntutan kualitas tinggi, dan waktu pengerjaan yang singkat, yang semuanya menciptakan tekanan besar pada buruh wanita. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya dukungan dan komunikasi dari atasan, serta peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga juga memperparah kondisi stres ini. Ketika tingkat stres menjadi terlalu tinggi, buruh wanita lebih cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan (Robbins & Judge, 2017:429)

Dengan demikian, tingkat stres yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi turnover intention pada buruh wanita di industri garmen. Stres yang terus menerus tanpa adanya upaya mitigasi dari perusahaan dapat meningkatkan probabilitas turnover intention, mengingat beban psikologis dan fisik yang harus ditanggung oleh buruh wanita, terutama dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi atau yang disebut dengan work life balance merupakan faktor berikutnya yang juga memengaruhi buruh wanita berniat untuk keluar dari perusahaan. Buruh wanita

memiliki beban ganda yang menjadi hambatan mereka dalam dunia kerja (Katadata.co.id, 2021). Wanita sering kali memainkan tiga peran dalam kehidupan mereka yaitu peran domestik (mengurus rumah tangga), peran produktif (bekerja untuk mendapatkan penghasilan), dan peran sosial (berinteraksi dan berkontribusi dalam masyarakat). Jika perusahaan tidak memberikan dukungan yang memadai, seperti fleksibilitas waktu kerja atau kebijakan yang mendukung work life balance, maka buruh wanita mungkin merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. (Kerdpitak and Jermsittiparsert 2020).

Menurut survei JobStreet, 43% pekerja di Indonesia menganggap bahwa work life balance sangat penting. Revolusi industri, yang membawa peningkatan jumlah tenaga kerja wanita, telah memperbesar perhatian terhadap work life balance. Namun, di banyak negara Asia, jam kerja yang panjang masih dianggap sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan, dan meminta jam kerja yang lebih pendek sering kali dipandang sebagai tanda kelemahan (Chandra 2012).

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia telah mengatur jam kerja dan lembur, implementasi di lapangan sering berbeda dengan kontrak. Waktu kerja yang lebih panjang ini mengurangi waktu yang bisa digunakan wanita untuk peran keluarga mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan work life

balance guna mengurangi turnover intention, terutama di kalangan buruh wanita yang menghadapi tantangan dalam mengelola peran ganda mereka.

Untuk itu, perlu ada perhatian lebih terhadap kondisi kerja di industri garmen, terutama dalam mengelola stres kerja dan memastikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi buruh wanita. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, mengurangi tekanan berlebihan, dan menghormati hak-hak tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari permasalahan adanya stress kerja dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan atau kehidupan dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menurut (Robbins, 2003) adalah ukuran sikap individu (baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan) dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Ini adalah penilaian dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dari waktu ke waktu. Secara umum, seseorang dikatakan puas dengan pekerjaannya jika ia merasa pekerjaan tersebut menyenangkan atau menemukan makna dari pekerjaan yang ia lakukan. Secara empiris, penelitian dari Gangwani et al., (2020) dan Ramalho Luz et al., (2018) telah memberikan hasil yang konsisten dengan fakta bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan turnover intention karyawan. Sebagai implikasinya, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin mengalami penurunan turnover intentions sementara mereka yang kurang puas dengan pekerjaan mereka mungkin mengalami peningkatan niat mengundurkan diri.

Disisi lain organisasi yang kurang mengupayakan untuk mempertahankan karyawannya cenderung dapat mendorong karyawan untuk keluar. Karyawan akan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan dengan mengevaluasi pekerjaan dan menentukan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan. Jika hasil analisa menyatakan ketidakpuasan kerja akan menyebabkan timbulnya perilaku penarikan seperti mulai kerja pasif dan absensi atau bahkan mulai memikirkan untuk berhenti (Mobley, 1977). Oleh karena itu, pentingnya organisasi menciptakan kepuasan kerja untuk mempertahankan dengan memberikan pengakuan, pujian, hadiah ataupun kebijakan lain yang dapat menjadikan alasan mereka untuk bertahan (Robbins, 2003:107-108).

Dapat disimpulkan bahwa turnover intention dapat dikurangi apabila perusahaan dapat memperbaiki sistem pengelolaan SDM dengan meningkatkan kepuasan kerja yang dapat berdampak pada peningkatan kepuasan hidup. Dengan mengurangi beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi turunnya tingkat stress karyawan. Selain itu juga, dapat mengurangi konflik pekerjaan dengan kehidupan dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga. Jika hal tersebut diterapkan, maka pekerja akan memiliki alasan untuk bertahan dan merasa nyaman di perusahaan (Wahyuni, Safira, and Pramesti 2023).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan meneliti **“Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Buruh Wanita Di PT Samkyung Jaya Garment Kabupaten Semarang”**.

1.2 Keaslian Penelitian

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul	Lokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Wenefrida Ardhan Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, dan Dika Vivi Widyanti, 2022 <i>Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover intention</i> (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang)	- Tempat Penelitian: 10 Pabrik tekstil di Kabupaten Semarang - Topik Penelitian: menganalisa faktor <i>work life balance</i> , jobs stress terhadap <i>turnover intention</i> pada pekerja prabrik textile wanita	- <i>Work Life Balance</i> → <i>turnover intention</i> = berpengaruh negatif signifikan - <i>Job stress</i> → <i>turnover intention</i> = berpengaruh positif signifikan	- Penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen - Teknik sample yang digunakan yaitu proposional random sampling - Indikator job satisfaction yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator yang dijelaskan oleh Robbins and Judge
2	Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat, 2021 Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Di Pt Liebra Permana	- Tempat Penelitian: PT Liebra Permana (perusahaan garment di Kabupaten Semarang) - Topik Penelitian: menganalisa pengaruh dari stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> para seluruh karyawan	- Stress kerja → <i>turnover intention</i> = berpengaruh positif signifikan - <i>Job satisfaction</i> → <i>turnover intention</i> = tidak berpengaruh - Kompensasi → <i>turnover intention</i> = tidak berpengaruh - beban kerja → <i>turnover intention</i> = tidak berpengaruh	- penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari variabel independen terhadap dependen - penelitian ini menggunakan teknik sampling accidental. - Indikator yang digunakan untuk mengukur Job Satisfaction menggunakan indikator dari Robbins & Judge - Subjek yang diteliti seluruh karyawan perusahaan dari laki-laki maupun perempuan.
3	Chayanan Kerdpitak dan Kittisak	- Tempat Penelitian: 13 industri farmasi di Thailand	- <i>Work Life Balance</i> → <i>turnover</i>	- Penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari

No	Penelitian dan Judul	Lokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Jermsttiparsert, 2020 The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover intention: An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand	- Topik Penelitian: menganalisa pengaruh dari workplace stress, work life balance terhadap turnover intention pada individu karyawan yang bekerja di industri farmasi	<i>intention</i> = berpengaruh positif - Workplace stress → <i>turnover intention</i> = berpengaruh positif	variabel independen terhadap dependen - Subjek penelitian ini setiap individu yang bekerja di perusahaan farmasi
4	Valusi Tri Wulandari dan Gilang Pratama Hafidz, (2023) <i>The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover intention in the Garment Industry</i>	- Tempat Penelitian: garment industry yang berada di Jabodetabek - Topik Penelitian: menganalisa pengaruh dari job stress, workaholism, dan work engagement terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada pekerja industri garment pada tingkat manajemen	- Job Stress → <i>Turnover intention</i> = berpengaruh positif - Job Satisfaction memediasi hubungan antara Job Stress dan <i>Turnover intention</i> - Work Engagement → Job Satisfaction = berpengaruh positif - Work Engagement → <i>Turnover intention</i> = berpengaruh negatif - Workaholism → <i>Turnover intention</i> = berpengaruh positif - Job Satisfaction → <i>Turnover intention</i> = berpengaruh negatif	- Penelitian ini menggunakan teknik sampling non probability sampling - Penelitian ini meneliti variabel workaholism, dan work engagement. - Skala pengukuran yang digunakan skala 1-4 - Pengukuran workplace stress menggunakan enam item yang diadaptasi dari MacKay*, Cousins, Kelly, Lee, dan McCaig (2004)
5	Karuna Lau & Maria Merry Marianti (2024) <i>Interference Vs Enhancment : Work-Life Balance</i>	- Tempat Penelitian: perusahaan industri pengembangan perangkat lunak - Fokus Penelitian: penelitian ini	- Personal Lide Interfenrence withd Work (PLIW) → Job Satisfaction = negatif signifikan	- Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh dari variable independen terhadap

No	Penelitian dan Judul	Lokus Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	<i>Dimensions On Job Satisfaction And Turnover intention</i>	menganalisa bagaimana pengaruh dari dimensi <i>work life balance</i> terhadap job satisfaction dan <i>turnover intention</i> dan juga menganalisa pengaruh dari job satisfaction terhadap <i>turnover intention</i> pada individu yang bekerja di perusahaan industri perangkat lunak	- Work Interference withd Personal Life (WIPL) → <i>turnover intention</i> = positif signifikan - Job satisfaction → <i>Turnover intention</i> = negatif dan signifikan	variabel dependen - Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sample

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan studi literatur pada tabel 1.3, terdapat kesimpulan dan temuan baru (novelty) yang dapat diidentifikasi mengenai pengaruh *work lfie balance*, stress, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian dari Chayanan Kerdpitak dan Kittisak Jermsittiparsert (2020) di industri farmasi di Thailand menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, penelitian oleh Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani et al. (2022) pada pekerja pabrik tekstil wanita di Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Pada penelitian dari Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani et al. (2022), Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat (2021), serta Valusi Tri Wulandari dan Gilang Pratama Hafidz (2023) semuanya menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti stress kerja dapat meningkatkan *turnover intention* pada pekerja. Faktor stress kerja dapat berupa beban kerja yang berat, tekanan waktu, konflik antar pribadi, dan kurangnya dukungan dari atasan.

Penelitian oleh Karuna Lau dan Maria Merry Marianti (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam mempertahankan karyawan. Adapun penelitian oleh Valusi Tri Wulandari dan Gilang Pratama Hafidz (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *job stress* dan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah keinginan untuk keluar dari pekerjaan meskipun ada stress kerja.

Adapun juga variabel lain dalam penelitian sebelumnya seperti penelitian dari Valusi Tri Wulandari dan Gilang Pratama Hafidz (2023) mengeksplorasi variabel seperti *workaholism* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Dimana keduanya berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian dari Karuna Lau & Maria Merry Marianti (2024) yang menganalisis dimensi spesifik dari *work life balance*, seperti *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dan *Work Interference with Personal Life* (WIPL) terhadap *turnover intention*.

Dari penelitian terdahulu juga ditemukan bahwa subjek penelitian sangat beragam mulai dari karyawan industri garmen, industri farmasi, dan industri pengembangan perangkat lunak.

B. Posisi Penelitian

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa aspek kebaruan (novelty) yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini memasukkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi yang berperan dalam menghubungkan pengaruh *work life balance* dan stress terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh antara *work life balance* dan stress terhadap *turnover intention*, namun belum ada yang secara spesifik meneliti peran *job satisfaction* sebagai mediator di antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan teori perilaku organisasi (*Organizational Behavior Theory*) yang dikemukakan oleh Price (2001) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat berfungsi sebagai indikator sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya. Dan berkurangnya kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengeksplorasi lebih lanjut peran penting *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *work life balance* dan stress terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini secara khusus dilakukan pada buruh wanita di PT Samkyung Jaya Garment, sebuah perusahaan garmen di Kabupaten Semarang. Fokus pada buruh wanita di industri ini memberikan konteks spesifik yang penting, mengingat buruh wanita di sektor garmen sering menghadapi tantangan yang unik terkait dengan *work life balance* dan stress. Banyak penelitian yang tidak menyoroti spesifik buruh wanita dalam konteks industri garmen. Oleh karena itu, penelitian

ini memberikan kontribusi tambahan dengan fokus pada populasi yang kurang terwakili dalam literatur sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan indikator *job satisfaction* yang diadaptasi dari penelitian Wernimont (1966) yang mencakup berbagai aspek seperti *work life balance*, hubungan rekan kerja, pengawasan, beban kerja, dan tuntutan kerja. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di kalangan buruh wanita. Dengan mengadopsi indikator ini, penelitian ini menambah dimensi baru dalam mengukur *job satisfaction* yang lebih relevan dengan kondisi nyata buruh wanita di industri garmen.

Penelitian ini juga berlandaskan pada teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2003), yang menekankan interaksi individu dan kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*. Teori ini memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana *work life balance* yang buruk dan stress kerja dapat menyebabkan niat berpindah kerja di kalangan buruh wanita. Dengan menerapkan teori ini, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur *work life balance* dan stress tetapi juga pada studi perilaku organisasi, terutama dalam konteks bagaimana perilaku individu dan pengambilan keputusan mereka dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini mengikuti rekomendasi dari studi sebelumnya yang menyarankan penambahan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dan menambahkan variabel *work life balance*, yang sangat relevan dengan kondisi

buruh wanita di industri tekstil dan garmen. Dengan mengembangkan rekomendasi ini, penelitian ini menjawab gap penelitian dan menambah pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi *turnover intention*.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menggabungkan analisis *work life balance*, *stress*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu buruh wanita di industri garmen. Penelitian ini juga menggunakan kerangka teori dan pendekatan pengukuran yang lebih terperinci untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan praktis tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

1.3 Rumusan Masalah

Turnover menjadi permasalahan yang juga penting bagi PT Samkyung Jaya Garment, karena hal tersebut dapat menyebabkan perubahan pada hasil produksi dan perusahaan juga kesulitan dalam mencari pengganti yang memiliki kompetensi yang sesuai. Perusahaan telah membuat kebijakan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, tetapi karyawan yang berniat untuk keluar masih tergolong tinggi. Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diuraikan rumusan masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh *stress* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?

4. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*?
5. Bagaimana pengaruh *stress* terhadap *job satisfaction*?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *job satisfaction*?
7. Bagaimana pengaruh *stress* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction*?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini bermaksud ingin meneliti bagaimana pengaruh dari *work life balance*, *job satisfaction*, dan *stress* terhadap *turnover intention*. Selain itu juga ingin mengetahui pengaruh dari *work life balance* dan *stress* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

adapun tujuan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *stress* terhadap *turnover intention*
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*
- 4 Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction*
- 5 Untuk mengetahui pengaruh *stress* terhadap *job satisfaction*
- 6 Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *job satisfaction*

- 7 Untuk mengetahui pengaruh *stress* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis mengenai pengembangan teori perilaku organisasi dalam perannya menangani *turnover intention* dalam organisasi. Kemudian, secara teoritis penelitian ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan penelitian bagaimana *work life balance* dan *stress* mempengaruhi tingkat *turnover intention* buruh wanita di Kabupaten Semarang dengan memperhatikan peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan bahan masukan untuk perusahaan PT Samkyung Jaya Garment dalam membuat kebijakan dengan menyoroti pentingnya menjaga *work life balance*, meningkatkan kepuasan kerja, mengelola stres dalam mengurangi *turnover intention*.

1.5.1 Manfaat Sosial

Penelitian ini memberikan wawasan bagi organisasi dan pemangku kepentingan lainnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* buruh wanita di Kabupaten Semarang. Dengan memperhatikan faktor-faktor sosial seperti kesejahteraan buruh, kesetaraan

gender, *work life balance*, *job satisfaction* dan tingkat *stress* karyawan untuk meningkatkan kondisi kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan buruh wanita secara keseluruhan.

1.6 Kajian Pustaka

1.6.1. Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan studi yang menyelidiki interaksi dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi agar organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan. Esensi penting perilaku organisasi adalah pengelola organisasi baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit harus memahami konsep, prinsip, teori dan pendekatan yang ada perilaku organisasi dan mengaplikasikannya dalam mengelola organisasi agar organisasi yang dikelolanya dapat mencapai tujuan secara produktif dan dapat menurunkan adanya kemangkiran karyawan. Fokus dalam perilaku organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan serta menurunkan tingkat kemangkiran dan pergantian karyawan (Bagia, 2015:7-11).

Perilaku individu sebagai bidang studi dibentuk melalui interdisiplin ilmu, antara lain (Robbins & Judge, 2015:8):

1. Psikologi

Psikologi yaitu ilmu yang mempelajari dan memberikan pemahaman mengenai perilaku individu. Topik yang dibahas mengenai, persepsi, emosi, stress kerja, sikap, kepuasan privadi, dan lainnya.

2. Psikologi Sosial

Psikologi sosial merupakan ilmu yang fokus mempelajari proses bagaimana individu saling mempengaruhi satu sama lain. Topik yang dibahas seperti perubahan perilaku, perubahan sikap, komunikasi, konflik antar kelompok, dan lainnya.

3. Sosiologi

Sosiologi adalah ilmu yang mempelajari mengenai manusia dan keterkaitannya dengan lingkungan sosial atau budaya mereka. Biasanya topik yang berkaitan dengan sosiologi yaitu budaya organisasi, dinamika kelompok, struktur organisasi, dan lainnya.

4. Antropologi

Antropologi yaitu ilmu yang mempelajari tentang masyarakat untuk mempelajari keberadaan manusia dan aktivitasnya. Ilmu ini berkaitan dengan kekuasaan, nilai komparatif, lintas budaya, dan lainnya.

1.6.2. Perilaku Individu

Perilaku individu terkait dengan segala sesuatu yang terkait denfan bagaimana seseorang karyawan berpikir dan bertindak di dalam sebuah organisasi baik dalam tingkatan pribadi, kelompok maupun dalam tingkat organisasi. Dalam memahami bagaimana perilaku individu di dalam organisasi dianggap sangat penting karena ini terkait dengan keputusan,

persepsi, atau respon emosional seseorang (Amir 2017)mang. Dasar dari perilaku individu yaitu memahami prinsip dasar dalam sifat manusia antara lain 1) manusia berbeda perilaku karena perbedaan kemampuan, 2) perbedaan kebutuhan manusia, 3) manusia berpikir mengenai masa depan mereka dan membuat opsi pilihan dalam bertindak, 4) pemahaman manusia mengenai lingkungan melalui hubungan dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, 5) setiap manusia memiliki reaksi yang berbeda (senang atau tidak senang), dan 6) banyaknya faktir yang memperngaruhi sikap dan perilaku manusia.

Kemudian model perilaku individu didasarkan pada empat asumsi yaitu

1. Perilaku ditimbulkan oleh adanya sebab
2. Perilaku mengarah pada tujuan
3. Terdapat gangguan terhadap perilaku yang terarah pada tujuan yaitu frustasi, konflik, dan kegelisahan
4. Perilaku timbul karena adanya motivasi.

Kemampuan menghadapi dan menganggulangi individu secara efektif dalam organisasi kerja memerlukan suatu kerja untuk memahami perilaku. Kerangka kerja memberikan dasar untuk mengetahui mengapa individu berperilaku seperti yang mereka kerjakan. Persepsi, sikap dan kepribadian, serta belajar mempengaruhi perbedaan individu dalam berperilaku (tingkah laku) (Silalahi 2015).

Dari teori kepribadian yang dikemukakan oleh Sigmund Freud, memberikan 3 komponen dasar perilaku individu, diantaranya adalah (Bagia 2015):

1. Konsepsi Id : subsistem dari kepribadian yang merupakan sumber dan menampung semua kekuatan jiwa yang menyebabkan berfungsinya suatu sistem. Libido dan Agresi adalah elemen kepribadian dari unsur Id yang berkenaan dengan kata hati, hasrat dan keinginan untuk mengejar kesenangan & kepuasan.
2. Konsepsi Ego : mewakili logika yang dihubungkan dengan prinsip-prinsip realitas dan merupakan subsistem yang berfungsi ganda yakni melayani sekaligus mengendalikan (penengah) dua sisi lainnya (Id & Super Ego), dengan cara berinteraksi dengan dunia atau lingkungan luar.
3. Konsepsi Super Ego : kekuatan moral dari personalitas yang merupakan sumber nilai, norma dan etika yang dianut seseorang dan memungkinkan ego memutuskan apakah sesuatu itu benar atau salah. Jika seseorang memiliki superego yang baik, maka orang tersebut akan memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi.

1.6.3. *Turnover intention*

Intensi turnover dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka saat ini. Mengacu pada Barbara et al., (2005), intensi keluar adalah perilaku yang dibuat oleh karyawan apakah mereka ingin tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Para peneliti

berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan prediktor yang akurat untuk krisis turnover yang sebenarnya (Gregory, 2007). Menurut Mowday et al., (1979) keputusan turnover karyawan biasanya dipertimbangkan dan dilakukan sehubungan dengan situasi pekerjaan mereka saat ini.

Menurut penelitian dari Mobley (1977) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi intensi berpindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

1. Faktor-faktor organisasional: Faktor-faktor ini berkaitan dengan karakteristik organisasi tempat individu bekerja. Beberapa faktor organisasional yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain:
 - a. Kepuasan kerja (job satisfaction): Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan intensi seseorang untuk berpindah kerja.
 - b. Komitmen organisasional (organizational commitment): Tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja juga dapat mempengaruhi intensi berpindah kerja. Semakin tinggi komitmen, semakin rendah kemungkinan individu untuk berpindah.
 - c. Persepsi terhadap peluang karier (perceptions of career opportunities): Jika individu merasa bahwa organisasi tidak memberikan peluang karier yang memadai, mereka mungkin cenderung mencari kesempatan di tempat lain.

2. Faktor-faktor personal: Faktor-faktor personal ini berkaitan dengan karakteristik individu itu sendiri. Beberapa faktor personal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah:
 - a. Kepuasan hidup (life satisfaction): Kepuasan hidup secara keseluruhan juga dapat memengaruhi intensi berpindah kerja. Jika seseorang merasa tidak puas dengan kehidupannya secara umum, mereka mungkin lebih cenderung mencari kesempatan baru.
 - b. Usia (age): Usia juga dapat berpengaruh terhadap intensi berpindah kerja. Misalnya, individu yang lebih muda cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi karena mencari pengalaman baru atau peluang yang lebih baik.
 - c. Pengalaman kerja (work experience): Tingkat pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi intensi berpindah kerja. Individu dengan pengalaman kerja yang lebih banyak mungkin cenderung mencari kesempatan yang lebih menantang atau menguntungkan.
3. Faktor-faktor situasional: Faktor-faktor situasional meliputi kondisi-kondisi yang berlaku pada saat tertentu. Beberapa faktor situasional yang dapat mempengaruhi *turnover intention* meliputi:
 - a. Kesempatan eksternal (external opportunities): Ketersediaan kesempatan kerja di luar organisasi juga dapat mempengaruhi

intensi berpindah kerja. Jika ada peluang yang menarik di luar organisasi, individu mungkin lebih cenderung untuk berpindah.

- b. Persepsi terhadap iklim kerja (*perceptions of the work climate*):
Jika individu merasa bahwa iklim kerja di organisasi tidak kondusif atau tidak mendukung, mereka mungkin merasa tidak puas dan memiliki intensi berpindah kerja yang lebih tinggi.

Mengutip dari teori turnover yang dikemukakan oleh Price (2001) bahwa adapun faktor yang dapat mempengaruhi turnover yaitu sebagai berikut:

1. *Antecedent Factors* (Faktor Anteseden): Ini adalah kondisi awal dan karakteristik individu yang dapat memengaruhi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Faktor anteseden dapat mencakup demografi pribadi, variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, dan faktor eksternal.
2. *External and Internal Factors* (Faktor Eksternal dan Internal): Sama seperti dalam model tradisional, faktor eksternal mewakili elemen-elemen di luar individu dan organisasi yang dapat memengaruhi perputaran karyawan, seperti perubahan pasar kerja atau kondisi ekonomi. Faktor internal berkaitan dengan elemen-elemen di dalam organisasi, seperti kepuasan kerja, kondisi kerja, atau kualitas kepemimpinan.

3. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja): Kepuasan kerja tetap menjadi komponen utama dalam model ini, karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap pergantian karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat mencakup gaji, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan sifat pekerjaan itu sendiri.
4. *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi): Variabel ini mempertimbangkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat memiliki banyak segi, meliputi komitmen afektif (keterikatan emosional), normatif (rasa kewajiban), dan komitmen kontinuans (biaya yang dirasakan untuk keluar).
5. *Intent to Leave* (Niat untuk Keluar): Mirip dengan model tradisional, ini mewakili niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan faktor lainnya.
6. *Alternative Job Opportunities* (Kesempatan Kerja Alternatif): Ketersediaan peluang kerja alternatif merupakan tambahan penting dalam model yang dimodifikasi. Jika karyawan melihat adanya peluang yang lebih baik di tempat lain, maka hal ini dapat meningkatkan niat mereka untuk keluar.
7. *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja): Variabel ini mengakui pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam

mempengaruhi perputaran karyawan. Tingkat stres yang tinggi terkait pekerjaan atau kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada niat turnover.

8. *Job Embeddedness* (Keterikatan pada pekerjaan): Keterikatan pada pekerjaan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terintegrasi ke dalam pekerjaan dan komunitas mereka. Keterikatan kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai faktor retensi, sementara keterikatan kerja yang rendah dapat menyebabkan niat untuk berpindah kerja.
9. *Procedural Justice* (Keadilan Prosedural): Persepsi keadilan di tempat kerja, terutama dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan, dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal atau keluar.
10. *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja): Persepsi ketidakamanan kerja, seperti kekhawatiran tentang PHK atau perampangan, dapat menjadi faktor penting dalam proses turnover.
11. *Job stress* (Stres Kerja): keadaan ketegangan, tekanan, atau kecemasan yang timbul sebagai hasil dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tidak seimbang, atau sulit diatasi. Stres kerja dapat muncul ketika seseorang merasa ketidakcocokan antara kemampuan, sumber daya, dan harapan yang ada dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan perasaan tidak

nyaman, kecemasan, dan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang.

Park & Kim (2009) berpendapat bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka termasuk pemikiran aktual untuk berhenti dari organisasi serta pernyataan dengan niat untuk berpindah. Namun demikian, niat untuk keluar merupakan perilaku yang memprediksi turnover aktual dari pekerjaan saat ini (Gregory, 2007). Banyak temuan penelitian telah mengklarifikasi bahwa niat untuk keluar berhubungan erat dengan perputaran yang sebenarnya dari organisasi (Mobley et al., 1979; Steel & Ovalle, 1984).

Banyak peneliti telah menggunakan istilah "*turnover intention*". Ajzen (1991) mengemukakan dalam teori perilakunya bahwa intensi turnover merupakan perilaku yang baik untuk memprediksi turnover yang sebenarnya. Mobley et al., (1979) berpendapat bahwa intensi dapat memberikan penjelasan yang lebih baik mengenai turnover yang sebenarnya dan memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi karyawan terhadap turnover.

Mobley (1977) menjelaskan bahwa model turnover yang didasarkan pada keterkaitan antara kepuasan karyawan dan berhenti bekerja yang didasarkan pada: berpikir untuk berhenti, mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti, dan benar-benar berhenti. Tampaknya seorang karyawan mulai berpikir tentang turnover setelah adanya ketidakpuasan dari pekerjaan mereka saat ini. Jika seorang karyawan menemukan bahwa

biaya turnover jauh lebih tinggi dan tersedianya pekerjaan lain, mereka akan berpikir ulang untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Hasil penelitian dari (Sopiah. & Sangadji, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Artinya jika stres kerja karyawan tinggi atau meningkat maka turnover intention akan tinggi. Faktor-faktor terjadinya stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang kurang dan tekanan dalam pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan seorang karyawan dan dapat menimbulkan niat untuk keluar.

Kemudian menurut penelitian dari (Oloyede & Soyemi, 2022) bahwa *work life balance* menjadi faktor kunci dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah pada karyawan mengakibatkan timbulnya pengaruh negatif pada kepuasan kerja dan hubungan positif terhadap niat pergantian karyawan. Hal tersebut disebabkan jika perusahaan tidak mampu mendukung karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja mereka, ini akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja, sehingga dapat mengakibatkan karyawan memiliki niat untuk keluar.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari *work life balance* dan stress terhadap *turnover intention* dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi.

Kemudian dibawah ini akan diuraikan mengenai pengertian *work life balance*, stress, dan job satisfaction.

1.6.1. *Work Life Balance*

Work life balance (WLB) didefinisikan oleh Kirchmeyer (2000) sebagai pencapaian pemenuhan pengalaman dalam berbagai aspek kehidupan yang membutuhkan berbagai sumber daya, seperti energi, waktu dan komitmen dan sumber daya ini tersebar di semua domain. Keseimbangan hidup-kerja seringkali dibandingkan dengan istilah serupa keseimbangan kerja-keluarga, tetapi istilah sebelumnya menggabungkan peran lain seperti peran komunitas, sosial, agama, dan waktu luang yang diambil oleh seorang individu (Khateeb, 2021).

Menurut Schermerhorn (2005) adalah kemampuan seseorang seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Dengan kata lain, seorang karyawan sangat membutuhkan work-life balance yang baik di dalam organisasi karena seorang karyawan memiliki tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dibutuhkan agar berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan organisasi dan kebutuhan untuk keluarga serta untuk diri sendiri, misalnya menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk beristirahat, berlibur dengan keluarga dan lain sebagainya (Dewi, Madjid, and Fauzan 2020).

Menurut McDonald et al., (2005) *work life balance* merupakan perasaan puas akan keterkaitannya dengan pekerjaan, dimana dalam peran tersebut sejajar dengan peran lainnya diluar pekerjaan. Keseimbangan adalah satu hal penting supaya perusahaan dapat terus produktif. Adapun pengertian *work life balance* menurut Greenhaus et al., (2003) dilihat sebagai suatu upaya untuk mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat merasa puas dan berhasil dalam kedua aspek tersebut.

Maka dari beberapa pendapat peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwasanya *work life balance* merupakan kemampuan dan kepuasan seseorang yang telah dapat mensejajarkan peran mereka dengan peran lainnya, dalam hal ini yaitu antara kehidupan dengan pekerjaan. Menurut Greenhaus et al., (2003) ada 3 tipe dari *work life balance* antara lain:

- (1) Keseimbangan waktu (*Time balance*), dimensi ini mencakup sejauh mana seseorang dapat mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- (2) Keseimbangan keterlibatan (*Involment balance*), dimensi ini merujuk pada keikutsertaan dalam peran di pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.
- (3) Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*), dimensi ini penting bagi individu untuk merasa berhasil dan memenuhi peran mereka baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi.

Work life balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan) dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, antara lain (Allen et al. 2000; Greenhaus and Powell 2006; Kossek, Baltes, and Matthews 2011):

1. Faktor pekerjaan:

- a. Beban kerja (*workload*): Tingkat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Fleksibilitas kerja (*work flexibility*): Tingkat fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan, seperti fleksibilitas waktu dan lokasi, dapat memengaruhi sejauh mana individu dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Faktor pribadi:

- a. Prioritas hidup (*life priorities*): Nilai-nilai individu, preferensi, dan prioritas dalam hidup dapat mempengaruhi sejauh mana mereka mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Keterampilan manajemen waktu (*time management skills*): Kemampuan individu untuk mengelola waktu dengan efektif juga dapat berperan penting dalam mencapai work-life balance.

3. Faktor organisasional:

- a. Budaya kerja (*work culture*): Budaya dan norma organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak positif pada *work life balance*.
- b. Kebijakan dan program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance policies and programs*): Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti cuti yang fleksibel, program pengasuhan anak, atau program kesehatan mental, dapat membantu meningkatkan *work life balance*.

Lewison (2006) menuturkan tentang dampak *work life balance* bagi perusahaan yang menerapkannya kepada karyawan, antara lain:

1. *Absenteeism* (ketidakhadiran) yang menurun. Work-life balance yang baik dapat mengurangi tingkat absenteeism di perusahaan. Dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan mengakomodasi kebutuhan pribadi karyawan, perusahaan dapat membantu mengurangi absensi yang tidak perlu. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah.
2. Tingkat *turnover* karyawan yang menurun. Work-life balance yang baik juga dapat berdampak positif terhadap tingkat pergantian karyawan di perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

cenderung lebih puas dan cenderung bertahan dalam perusahaan lebih lama. Hal ini dapat mengurangi biaya dan gangguan yang terkait dengan turnover karyawan.

3. Produktivitas yang semakin meningkat. Work-life balance yang dijaga dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan energik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Mereka dapat menggunakan waktu dengan lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Mengurangi overtime-cost (biaya lembur). Work-life balance yang baik dapat mengurangi biaya lembur di perusahaan. Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat mengatur waktu dengan lebih baik, menghindari beban kerja yang berlebihan, dan mengurangi kebutuhan untuk bekerja lembur secara terus-menerus. Hal ini dapat menghemat biaya perusahaan yang terkait dengan pembayaran lembur.
5. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / klien. Work-life balance yang diterapkan kepada karyawan dapat berdampak positif pada kepuasan klien. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, energik, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada klien. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan klien dan memperkuat hubungan bisnis dengan mereka.

1.6.4. Stress Kerja

Mengutip pada Robbins & Judge (2017:429) bahwa *stress* kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi disebabkan adanya tekanan pada lingkungan. *Stress* diakibatkan oleh adanya tuntutan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Stres yang diterima sebagai fakta kehidupan sehari-hari, adalah reaksi individu individu terhadap rangsangan eksternal (*stressor*). Di sisi lain, *stress* digambarkan sebagai reaksi karyawan terhadap risiko yang dirasakan terhadap pekerjaannya. *Stress* menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental pada karyawan, dan dianggap sebagai salah satu penyebab penting ketidakpuasan kerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, *stress* memiliki dampak negatif pada organisasi dan juga karyawan (Ergun et al. 2023).

Menurut (Pantouw, Tatimu, and Rumawas 2022) stres kerja yang paling dominan yaitu ketidakjelasan tugas dan tujuan kerja karyawan. Oleh karena itu, terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja di perusahaan yaitu kurangnya waktu penyelesaian tugas, ketidakjelasan tugas kerja apa yang harus diselesaikan karyawan, kurangnya dukungan institusional untuk menyelesaikan tugas kerja, dan konflik tugas. Ketika ada tekanan kerja, karyawan dapat terganggu secara mental, karyawan dapat dengan cepat menjadi gugup dan menyebabkan gangguan pada kondisi fisik karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan

karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan perubahan pola pikir karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2017:432) sumber yang potensial yang dapat menyebabkan stres ada 3 kategori yaitu:

1. Faktor lingkungan: stress yang disebabkan karena adanya ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi
2. Faktor organisasi: stress disebabkan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal
3. Faktor pribadi: stress yang disebabkan oleh permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

Kemudian dalam menangani stress, setiap individu memiliki perbedaan dalam merespon stress tersebut. Ada 4 variabel individu yang memoderat hubungan dari sumber stress dengan stress yang dialami, yaitu Robbins & Judge (2017:433):

1. Persepsi. Persepsi dapat memoderat antara kondisi penyebab stress dengan reaksi dari karyawan. Misalnya seperti pemecatan, dimana sebagian dari mereka akan berfikir bahwa hal tersebut menjadi peluang untuk menemukan informasi baru, namun sebagian lagi takut karena kehilangan kerja. Oleh karena itu, penyebab stress akan menjadikan stress tergantung kepada bagaimana setiap individu menginterpretasikannya.

2. Pengalaman. Dalam hal ini, seringkali tingkat perputaran karyawan secara sukarela lebih mungkin diantara orang-orang yang mengalami stress. Kemudian, bagi karyawan yang memilih untuk tetap bertahan dalam waktu cukup lama, menandakan bahwa mereka dapat menahan stress tersebut. Selain itu, beberapa karyawan mungkin memiliki cara untuk mengatasi stress. Oleh karena itu, karyawan senior cenderung untuk sepenuhnya beradaptasi dan mengalami stress yang lebih sedikit.
3. Dukungan sosial. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, cenderung lebih sedikit mengalami stress. Dukungan sosial dapat bertindak sebagai yang meringankan, mengurangi efek dari adanya tekanan kerja yang tinggi.
4. Kepribadian. Kepribadian ini berkaitan dengan neurotisisme. Dimana individu tersebut rentan terhadap tekanan kerja, sehingga lebih mungkin mengalami stress karena anggapan mereka bahwa lingkungan mereka lebih mengancam. Mereka lebih memilih untuk menghindarinya dibandingkan dengan bersikap adaptif dalam menangani stress yang dialami.

Menurut Robbins dan Judge (2017:434), konsekuensi dari stres dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala Fisiologis: Stres yang berkepanjangan atau berat dapat mempengaruhi tubuh secara fisiologis. Beberapa gejala fisiologis yang

dapat muncul akibat stres meliputi peningkatan detak jantung, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan, penurunan sistem kekebalan tubuh, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan peningkatan risiko penyakit fisik seperti penyakit kardiovaskular. Gejala fisiologis ini merupakan respons tubuh terhadap tekanan yang dialami akibat stres.

2. Gejala Psikologis: Stres juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Gejala psikologis yang umum terkait dengan stres termasuk kecemasan, depresi, mudah marah atau iritabilitas, perasaan cemas yang berlebihan, kurangnya motivasi, kesulitan konsentrasi, penurunan harga diri, dan perasaan putus asa atau tertekan. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan mental yang lebih serius, seperti gangguan kecemasan atau depresi klinis.
3. Gejala Perilaku: Stres juga dapat mempengaruhi perilaku individu. Beberapa gejala perilaku yang sering terkait dengan stres meliputi peningkatan konsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang, perubahan pola makan (makan berlebihan atau kehilangan nafsu makan), isolasi sosial, meningkatnya agresi atau kekerasan, penarikan diri dari aktivitas sosial atau pekerjaan, ketidakhadiran yang sering, penurunan produktivitas, dan kecenderungan untuk menghindari tanggung jawab atau menghindari tantangan baru.

Menurut Robbins & Judge (2017:435), ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola stres, yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan Individu: Pendekatan individu berfokus pada strategi dan tindakan yang dapat diambil oleh individu untuk mengelola dan mengurangi stres mereka. Beberapa strategi yang dapat digunakan meliputi:
 - a. Manajemen Waktu: Mengatur waktu dengan efektif, menetapkan prioritas, dan menghindari penundaan dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang terkait dengan jadwal yang padat.
 - b. Pemeliharaan Kesehatan Fisik: Melakukan olahraga secara teratur, menjaga pola makan yang sehat, tidur yang cukup, dan istirahat yang memadai dapat membantu tubuh menghadapi stres dengan lebih baik.
 - c. Relaksasi dan Teknik Pemulihan: Menggunakan teknik relaksasi seperti meditasi, pernapasan dalam, yoga, atau aktivitas lain yang menenangkan dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.
 - d. Pengaturan Batasan: Menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menghindari overcommitment, dan memprioritaskan kebutuhan diri sendiri juga penting dalam mengelola stres.
2. Pendekatan Organisasional: Pendekatan organisasional melibatkan langkah-langkah yang diambil oleh organisasi untuk menciptakan

lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi stres yang dialami oleh karyawan. Beberapa strategi pendekatan organisasional meliputi:

- a. **Fleksibilitas Kerja:** Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, opsi kerja dari rumah, atau pengaturan jam kerja yang lebih adaptif dapat membantu mengurangi tekanan dan memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. **Dukungan dan Sumber Daya:** Meningkatkan dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, serta menyediakan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dapat membantu mengurangi stres yang dihadapi oleh karyawan.
- c. **Pembagian Beban Kerja:** Membagi beban kerja dengan adil dan memastikan adanya distribusi yang seimbang dalam tim atau departemen dapat menghindari kelelahan dan kelebihan beban yang dapat menyebabkan stres.
- d. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mengatasi stres dan menghadapi tantangan pekerjaan.
- e. **Budaya Kerja yang Sehat:** Menciptakan budaya kerja yang mendukung, transparan, dan menghargai keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pendekatan individu dan pendekatan organisasional seringkali saling melengkapi. Karyawan dapat mengambil inisiatif dalam mengelola stres secara individu, sementara organisasi juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

1.6.5. Job satisfaction

Menurut Vroom (1964) Kepuasan kerja adalah orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah komponen penting untuk motivasi dan dorongan karyawan menuju kinerja yang lebih baik. Banyak orang telah mendefinisikan kepuasan kerja selama bertahun-tahun. Hoppok & Spielgler (1938) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai himpunan terpadu dari kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengakui bahwa mereka puas atau senang dengan pekerjaan mereka (Raziq and Maulabakhsh 2015).

Menurut Robbins & Judge (2017:46) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Sebuah pola kepuasan kerja yang lebih rendah merupakan alat prediksi niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja

di anggap memiliki koneksi antar lingkungan. Jika dalam suatu tempat kerja memiliki satu pekerja yang memiliki tingkat kepuasan rendah, maka akan ada efek menular. Sehingga, sebagai seorang manager perlu mempertimbangkan pentingnya pola kepuasan kerja dari rekan kerja saat menugaskan para pekerja baru. Selain itu, menurut Clark (1997) bahwa jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak yakin dengan faktor-faktor seperti hak-hak mereka, kondisi kerja yang tidak aman, rekan kerja yang tidak kooperatif, atasan yang tidak menghargai mereka dan mereka tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan yang kemudian mengakibatkan mereka merasa terpisah dari organisasi.

Menurut George & Jones (2012), terdapat empat faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Personality* (Kepribadian): Kepribadian individu memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti tingkat ekstrasversi, kestabilan emosional, kecocokan dengan lingkungan kerja, dan preferensi terhadap interaksi sosial dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Misalnya, individu yang lebih ekstrovert cenderung merasa lebih puas ketika memiliki interaksi sosial yang banyak di tempat kerja.
- b. *Values* (Nilai-nilai): Nilai-nilai individu juga berperan dalam kepuasan kerja. Nilai-nilai yang penting bagi individu, seperti pengakuan, otonomi, pembelajaran, keadilan, atau kontribusi

terhadap masyarakat, dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam pekerjaan. Jika pekerjaan sejalan dengan nilai-nilai yang dihargai oleh individu, maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

c. *Work Situation* (Situasi Kerja): Situasi kerja, termasuk lingkungan fisik, tugas pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dukungan organisasional, dan peluang pengembangan karir, juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti adanya kesempatan untuk berkembang, mendapatkan penghargaan, merasa dihargai, dan memiliki otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja individu.

d. *Social Influence* (Pengaruh Sosial): Pengaruh sosial dari lingkungan kerja dan rekan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, dukungan sosial, dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, konflik interpersonal, ketidakadilan, dan perilaku negatif dari orang lain di tempat kerja dapat mengurangi kepuasan kerja.

Mengutip dari Robbins & Judge (2017:52) yaitu 4 respon pekerja terhadap ketidakpuasan pada tempat kerja mereka, yaitu:

5. Keluar. Respon keluar bagi karyawan mengarang pada perilaku individu untuk meninggalkan organisasi, termasuk berpindah kerja atau mengundurkan diri secara sukarela.

6. Suara. Karyawan yang memiliki respon suara, lebih memilih aktif dalam berkonsultasi dengan atasan, dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.
7. Kesetiaan. Respon ini berarti karyawan memiliki kepercayaan terhadap perusahaan dalam manajemen setiap permasalahan dan memberikan saran perbaikan.
8. Pengabaian. Respon tersebut membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan, berkurangnya usaha untuk memperbaiki, dan kesalahan yang terus bertambah.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut (Wernimont 1966) yaitu:

1. Gaji dan Kompensasi (*Pay and Compensation*): Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dengan gaji dan imbalan finansial lainnya yang terkait dengan pekerjaan mereka.
2. Keamanan Kerja (*Job Security*): Stabilitas pekerjaan yang dirasakan dan sejauh mana individu merasa aman dalam posisi mereka.
3. Kesempatan untuk Maju (*Opportunities for Advancement*): Ketersediaan peluang untuk pertumbuhan karir, promosi, dan kemampuan untuk maju dalam organisasi.
4. Lingkungan Kerja (*Work Environment*): Faktor-faktor seperti kondisi fisik, keamanan, kebersihan, dan kenyamanan secara keseluruhan di tempat kerja.

5. Pengawasan (*Supervision*): Kualitas pengawasan dan hubungan antara karyawan dan atasan langsung mereka, termasuk faktor-faktor seperti keadilan, komunikasi, dan dukungan.
6. Hubungan Rekan Kerja (*Coworker Relationships*): Kualitas hubungan dengan rekan kerja dan tingkat kerja sama dan kerja sama dalam organisasi.
7. Pengakuan dan Penghargaan (*Recognition and Appreciation*): Se jauh mana karyawan merasa diakui, dihargai, dan dihormati atas kontribusinya.
8. Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan (*Workload and Job Demands*): Keseimbangan antara jumlah pekerjaan yang ditugaskan dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya, serta tingkat tuntutan pekerjaan secara keseluruhan.
9. Otonomi dan Pengambilan Keputusan (*Autonomy and Decision-Making*): Se jauh mana individu memiliki kendali atas pekerjaan mereka, kemampuan untuk mengambil keputusan, dan tingkat kemandirian dalam menjalankan tanggung jawab mereka.
10. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*): Kemampuan untuk mengelola komitmen pribadi dan profesional, termasuk fleksibilitas dalam jam kerja dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Poin-poin di atas merupakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat Job Satisfaction karyawan berdasarkan kerangka pemikiran Wernimont (1966).

1.7 Kerangka Pemikiran

1.7.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover intentions*

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Hal ini melibatkan pengelolaan dan pengalokasian waktu dan energi secara efektif untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi (Kalliath and Brough 2008). Di sisi lain, *turnover intention* mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari peluang kerja alternatif (Sukri, Ngah, and Yiauw 2023). Karyawan dengan *work life balance* yang tinggi tidak mengesampingkan turnover yang rendah atau tidak ada sama sekali. Ketika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga hubungan yang baik antara kebutuhan organisasi, yaitu menghadapi masalah bekerja dan kehidupan pribadi dengan baik, karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menekankan pada pentingnya *work life balance* (Pantouw et al. 2022).

Hasil penelitian dari Rashedin (2021), Lebang & Ardiyanti (2021) dan Kakar et al., (2021) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara WLB dan

turnover intention. *Work life balance* yang baik menurunkan niat karyawan untuk mengundurkan diri.

1.7.2. Pengaruh Stress Terhadap *Turnover intentions*

Menurut literatur, situasi seperti jam kerja yang panjang dan tidak teratur

jam kerja yang panjang dan tidak teratur, tekanan peran, kondisi kerja yang tidak sesuai, dan komunikasi negatif di antara karyawan menyebabkan *stress* kerja (Choi, Mohammad, and Kim 2019). Ketika karyawan merasa kondisi kerja yang tidak sesuai dan tekanan peran yang berlebihan, hal tersebut akan mengakibatkan *stress* kerja. Karyawan yang mengalami tingkat *stress* yang tinggi, akan menyebabkan perubahan pola pikir, yang semula berniat untuk bertahan kemudian berubah menjadi sebaliknya yaitu berniat untuk berpindah pekerjaan ditempat kerja yang dapat mengelola *stress* karyawan dengan baik (Arshadi and Damiri 2013).

Menurut penelitian (Chen et al. 2022; Ergun et al. 2023; Kim and Kim 2020) menunjukkan bahwasanya *stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

1.7.3. Pengaruh Job satisfaction Terhadap *Turnover intentions*

Job satisfaction merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. *Turnover intention*, di sisi lain, mengacu pada keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain. Menurut model *turnover intention* yang diusung oleh (Mobley 1977) bahwa faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi niat

karyawan untuk berpindah. Kepuasan kerja tersebut dapat berkaitan dengan gaji yang diterima. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam organisasi juga menjadi faktor yang dapat penentu kepuasan karyawan. Dalam hal ini, jika karyawan memiliki ketidakpuasan dalam pekerjaannya, mereka akan secara sukarela untuk berpindah kerja.

Menurut hasil penelitian dari (Berber et al. 2022), Ibrahim et al., (2016) dan Gangwani et al., (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki perasaan kurang puas pada tempat kerja mereka saat ini dapat meningkatkan niat karyawan untuk mengundurkan diri.

1.7.4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Work life balance dapat mempengaruhi *job satisfaction*, bahwa ketika seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Aloulou et al. 2023). Menurut (Kasbuntoro et al. 2020) bahwa ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang mendukung *work life balance* melalui kebijakan jam dan tempat kerja yang flexibel, kondisi kerja yang baik, pekerjaan yang tidak terlalu menekan tuntutan dan bekerja sesuai passion, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Sebaliknya jika karyawan tidak dapat mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai, dapat menurunkan kepuasan karyawan.

Temuan tersebut juga di dukung oleh penelitian dari Popoola & Fagbola, (2023) dan Aruldoss et al., (2021) yang dimana *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*.

1.7.5. Pengaruh Stress Terhadap Job Satisfaction

Menurut Robbins & Judge (2012: 596) yang mengatakan bahwa stress juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stress secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Bemana et. al (2013) dengan judul penelitian hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja, dimana hasil penelitiannya menyakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja, serta berbanding terbalik dengan penelitian Jehangir et. al (2011) dengan judul pengaruh stress kerja pada kepuasan kerja, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi yang negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja.

1.7.7. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover intentions* Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction

Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap intention turnover, ketika karyawan yang bekerja dalam organisasi merasa keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang dirasakan akan terbentuk kepuasan dalam bekerja pada perusahaan dan akan berdampak pada tingkat intention turnover (Nurdin and Rohaeni 2020). Kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan work-life kehidupan kerja dan hubungan *turnover intention*, dan tanpa mediasi, hubungan ini tidak akan terjadi (Lebang and

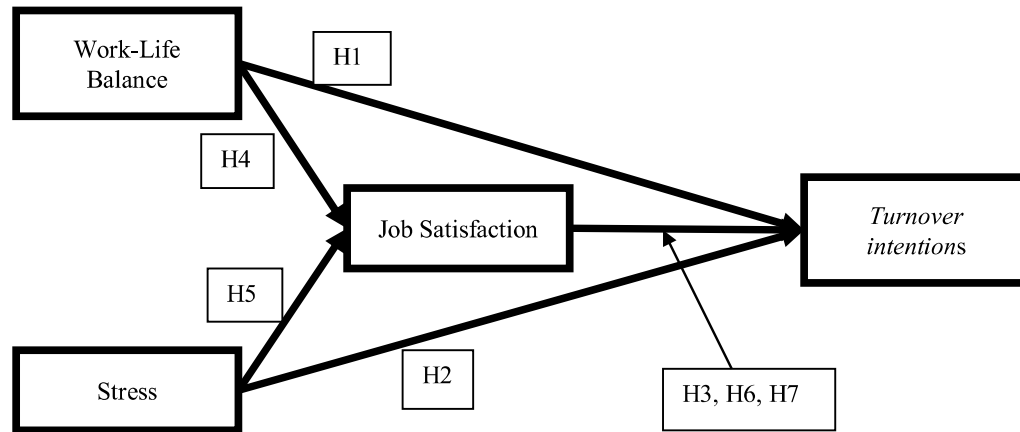
Ardiyanti 2021). Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Adriano & Callaghan (2020) yang mana membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*.

1.7.8. Pengaruh *Stress* Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh *Job Satisfaction*

Setiap orang mendefinisikan stres dengan cara yang berbeda. Bagi sebagian orang, stres terjadi karena bekerja lembur, karena tekanan untuk memenuhi tenggat waktu, atau karena takut gagal (Schein, Maurer, and Novak 1976). Secara umum, stres terjadi ketika seseorang tidak memiliki kendali atas kapan, di mana, dan bagaimana dia melakukan pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik, seperti sakit kepala, depresi, serangan jantung, dan kanker; stres juga merupakan pendahulu dari hubungan yang tidak bahagia dan tidak harmonis yang menyebabkan konflik kehidupan kerja (Weinberg 2014). Hasil penelitian Natekar & Jyoti (2021) dan Wöhrmann et al., (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja merasakan stres yang lebih tinggi daripada karyawan yang menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan. Sehingga akan menyebabkan perubahan pola pikir karyawan, dimana mereka akan cenderung memiliki niat untuk berpindah tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, didapatkan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian



Sumber: data diolah, 2023

1.8 Hipotesis

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

H₂: *Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*

H₃: *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*

H₄: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan *Job satisfaction*

H₅: *Stress* berpengaruh negatif signifikan *Job satisfaction*

H₆: *Work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

H₇: *Stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*

1.9 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 4 jenis variabel penelitian yaitu, variabel bebas (*work life balance* dan *stress*), variabel mediasi/intervening (*job satisfaction*), dan variabel terikat (*turnover intention*)

Tabel 1.4. Operasionalisasi Variabel

Variables	Definisi Konsep	Indicators	Items
Turnover intention (Dependent)	Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain (Mobley et al. 1979)	<i>Thoughts of quitting</i>	1. Saya pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini 2. Saya pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan karena fasilitas yang kurang memadai 3. Saya pernah berfikir bahwa kepuasan karyawa penting untuk mempertahankan pekerjaan 4. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini saya akan melakukannya 5. Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah memiliki pengalaman kerja
		<i>The desire to leave (intention to quit)</i>	1. Saya pernah berniat untuk meninnggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat 2. Saya sering mengalami kejenuhan dalam bekerja sehingga saya berfikir untuk keluar 3. Saya pernah berniat untuk keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat 4. Saya pernah berniat keluar dari perusahaan karena ada konflik dengan rekan kerja saya 5. Saya sering merasa frustasi dengan kondisi kerja saat ini dan merasa perlu mencari perusahaan lain yang lebih menguntungkan
		<i>Desire to find another job (intention to search for</i>	1. Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain 2. Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada

Variables	Definisi Konsep	Indicators	Items
		<i>another job)</i>	kesempatan yang lebih baik 3. Jika saya mendapatkan tawaran kerja ditempat lain, saya akan mempertimbangkannya secara serius 4. Saya sering menghubungi teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan 5. Saya sudah memulai mencari peluang pekerjaan ditempat lain yang lebih menguntungkan
Work life balance (Independent-X1)	Suatu upaya untuk mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat merasa puas dan berhasil dalam kedua aspek tersebut (Greenhaus et al. 2003)	<i>Time balance</i>	1. Setelah pulang kerja saya masih dapat melakukan hal yang lain 2. Saya masih dapat membagi waktu untuk peran ganda saya 3. Saya masih memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi saya
		<i>Involvement balance</i>	1. Saya masih dapat menyeimbangkan peran saya sebagai ibu rumah tangga walaupun terdapat tuntutan pekerjaan 2. Pekerjaan membuat saya kesulitan melaksanakan peran ganda saya 3. Saya merasa lebih banyak peran sebagai pekerja dibandingkan peran saya untuk keluarga
		<i>Satisfaction balance</i>	1. Saya merasa puas dengan kualitas kehidupan pribadi saya secara keseluruhan 2. Saya merasa puas dengan kualitas pekerjaan saya dan memiliki rasa pencapaian. 3. Saya merasa puas dengan keseimbangan yang saya capai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 4. Saya merasa senang dengan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi saya
Stress (Independent & Mediasi-X3/M)	Proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi disebabkan adanya tekanan pada lingkungan (Robbins & Judge, 2017:429)	Tuntutan Tugas	1. Saya merasa beban kerja yang terus meningkat setiap harinya 2. Saya merasa terbebani dengan jumlah tugas yang harus saya selesaikan 3. Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaan sehari-hari 4. Saya merasa tertekan karena harus menyelesaikan target kerja yang menumpuk 5. Saya sering merasa stress karena

Variables	Definisi Konsep	Indicators	Items
			tuntutan tugas dalam pekerjaan
		Tuntutan Peran	1. Saya merasa terbebani dengan peran ganda yang saya miliki 2. Saya merasa kurang mampu mengendalikan peran ganda saya 3. Saya merasa lebih banyak peran saya sebagai pekerja dibandingkan peran saya sebagai ibu rumah tangga 4. Saya merasa kurang mampu mengendalikan peran ganda saya 5. Saya merasa kurangnya dukungan dari perusahaan dalam menjalankan tuntutan peran
		Tuntutan Antar Pribadi	1. Saya merasa tingkat kerjasama dan dukungan antar rekan kerja sudah cukup baik 2. Saya merasa tertekan karena kompetisi dilingkungan kerja 3. Saya merasa tertekan oleh perbandingan diri dengan rekan kerja lain 4. Saya merasa dukungan sosial dari rekan kerja dapat mengatasi stress kerja saya 5. Saya merasa terbebani dengan harapan ekstra yang berasal dari hubungan personal diluar pekerjaan dapat mempengaruhi saya
		Struktur Organisasi	1. Saya sangat memahami peran dan tanggung jawab saya sebagai pekerja 2. Saya merasakan kemudahan untuk berkomunikasi dengan atasan 3. Saya merasa pendistribusian tugas dan tanggungjawab antar anggota sudah cukup adil 4. Saya merasa dukungan dari organisasi (seperti pemberian hadiah) dapat membantu saya menyelesaikan tugas yang diberikan
Job Satisfaction (Independent & Mediasi-X2/M)	Suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017:46-50)	Keamanan Kerja (<i>Job Security</i>)	1. Saya merasa puas dengan tingkat keamanan pekerjaan yang ditawarkan oleh organisasi ini. 2. Saya merasa tenang karena saya memiliki jaminan pekerjaan yang memberi saya stabilitas ekonomi.

Variables	Definisi Konsep	Indicators	Items
			3. Saya yakin bahwa organisasi akan menghargai dan mempertahankan kontribusi saya sebagai pegawai.
		Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>)	1. Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif 2. Saya merasa lingkungan kerja saya aman dan bebas dari konflik 3. Saya merasa bahwa fasilitas yang disediakan di tempat kerja saya memadai.
		Pengawasan (<i>Supervision</i>)	1. Secara umum, saya merasa puas dengan kualitas pengawasan yang saya terima di tempat kerja. 2. Saya merasa pengawasan yang diberikan oleh atasan saya memadai untuk membantu saya dalam mencapai tujuan pekerjaan. 3. Saya merasa atasan saya memberikan arahan yang jelas dan terstruktur terkait tugas-tugas yang harus saya lakukan.
		Hubungan Rekan Kerja (<i>Coworker Relationship</i>)	1. Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan kerja saya 2. Saya merasa didukung oleh rekan kerja Anda dalam mencapai tujuan pekerjaan saya 3. Rekan kerja saya secara aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka untuk saling membantu dalam pekerjaan.
		Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan (<i>Workload and Job Demands</i>)	1. Saya masih dapat menyelesaikan tugas kerja walaupun menumpuk 2. Saya merasa beban kerja atau tuntutan kerja tidak mengganggu waktu pribadi dan keluarga saya 3. Saya merasa beban dan tuntutan pekerjaan saya sesuai dengan kapasitas kerja saya
		Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work life balance</i>)	1. Saya merasa memiliki kebebasan untuk mengambil cuti atau waktu liburan sesuai kebutuhan. 2. Saya merasa bekerja tidak terlalu membebani kehidupan pribadi saya. 3. Saya merasa bekerja dalam batas waktu yang wajar dan

Variables	Definisi Konsep	Indicators	Items
			tidak melebihi jam kerja yang ditentukan.

Sumber: data diolah, 2023

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Research type

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplansi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel, yang meliputi *work life balance*, *job satisfaction*, stress dan *turnover intention*.

1.10.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian sangat diperlukan dalam penelitian kuantitatif, yaitu sebagai sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti. Sehingga peneliti dapat memperoleh informasi tentang hal tersebut dan menarik kesimpulan. Adapun penjelasan mengenai masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan di variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah *work life balance* dan *stress*.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel tetap yang berubah dalam responnya terhadap perubahan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah *turnover intention*.

3. Variabel Mediasi/Intervening

Variabel mediasi merupakan variabel yang menghubungkan antara relasi antara variabel independen dan dependen agar mendapatkan sifat yang lebih akurat dan fungsional. Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah *job satisfaction*.

1.10.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui proses pengumpulan data yang khusus dilakukan untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran & Bougie, 2016:111). Jenis data yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner kepada responden yang dipilih secara khusus untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan rinci.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang tidak terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti (Sekaran & Bougie 2016:112). Data sekunder menjadi data tambahan untuk menjadi pelengkap penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari data actual perusahaan.

1.10.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini berfokus pada buruh wanita yang bekerja di perusahaan garment dan hanya mengkaji bagaimana pengaruh dari *work life balance* dan stress terhadap *turnover intention* yang kemudian diuji apakah memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention*. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu buruh

wanita yang bekerja di PT Samkyung Jaya Garment tahun 2022 berjumlah 4637 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik *Multistage Stage Sampling* dimana berdasarkan pada Barreiro & Justo (2001) merupakan sebuah kombinasi strategis dalam pengambilan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *stratified propotional sampling* untuk memilih responden yang akan diteliti kemudian menggunakan *random sampling* untuk memilih sample pada setiap bagian karyawan produksi. Penggunaan teknik sampling ini bukan tanpa alasan. Hal ini didasarkan pada populasi penelitian pada PT Samkyung Jaya Garment yang memiliki beberapa departemen atau divisi dan lama bekerja yang berbeda, sehingga kedua teknik sampling tersebut dapat memastikan bahwa setiap bagian dari populasi terwakili secara proporsional dan sampel yang diambil benar-benar acak dalam setiap strata.

Pengambilan sample ini menggunakan beberapa tahapan untuk dapat menemukan responden yang sesuai dengan penelitian. Tahapan yang pertama yaitu mengidentifikasi strata berdasarkan departemen atau divisi. PT Samkyung Jaya Garment memiliki 3 departemen yaitu departemen A, B, dan C. Kemudian memisahkan populasi buruh wanita, memiliki status sudah menikah, dan lama bekerja di PT Samkyung Jaya Garment sesuai dengan departemen.

Tabel 1.5 Klasifikasi Jenis Populasi

Klasifikasi	Departemen			Jumlah
	Dep A	Dep B	Dep C	
Buruh wanita	1463	1389	1782	4637
Buruh wanita yang sudah menikah	1253	1267	836	3258
Lama Bekerja > 1 Tahun	1094	1143	749	2986

Sumber: PT Samkyung Jaya Garment, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 didapatkan hasil populasi akhir pada buruh wanita yang sudah menikah dan memiliki lama bekerja lebih dari 1 tahun yaitu 2866 orang. Hal ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam menemukan sample yang sesuai. Selanjutnya menentukan jumlah sample yang akan digunakan. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan melalui perhitungan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$N = \frac{2986}{1 + 2986 \cdot 0,1^2}$$

$$N = 99,67$$

Maka, dalam penelitian jumlah sampel yang dihasilkan yaitu 99,67 sehingga dibulatkan menjadi 100 responden.

Berikutnya menentukan jumlah responden yang akan diambil dari setiap departemen dengan rumus.

$$N = \frac{\text{Jumlah Populasi Per Departemen}}{\text{Jumlah Total Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Maka, implementasinya sebagai berikut:

Tabel 1.6 Perhitungan Proposional Sample

No	Departemen	Perhitungan	Hasil
1	Dep A	$N = \frac{1094}{2986} \times 100$	36,6 => 37
2	Dep B	$N = \frac{1143}{22986} \times 100$	38,2 => 38
3	Dep C	$N = \frac{749}{2986} \times 100$	25,08 => 25

Jumlah Total	100
---------------------	-----

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan, jumlah sample yang sesuai untuk setiap departemen yaitu, 37 untuk departemen A, 38 untuk departemen B, dan 25 untuk departemen C.

Tahapan terakhir, menggunakan random sampling untuk memilih buruh wanita yang akan menjadi responden. Pada tahapan ini, data buruh wanita diolah menggunakan Excel untuk menentukan angka acak atau nilai random. kemudian nilai tersebut digunakan untuk mengurutkan data dari yang terkecil hingga terbesar.

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpul melalui kuesioner yang dirancang dan disebarluaskan kepada responden, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pengumpulan data melalui kuesioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada subyek penelitian terkait dengan topik yang diteliti dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu buruh wanita di PT Samkyung Jaya Garment.

Kemudian untuk mendapatkan hasil jawaban responden yang tepat dibutuhkan metode pengukuran variabel. Maka pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala Likert adalah alat pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data tentang sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, menggunakan skala likert 5 poin yang mana masing-masing jawaban memiliki skor sebagai berikut:

Tabel 1.7. Pengukuran Kuesioner

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sekaran & Bougie (2016:215)

1.10.6 Data Analysis Technique

1.10.6.a Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat akurasi serta ketepatan dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan. Pengukuran reliabilitas yang tinggi menjadi dasar bagi peneliti dalam tingkat *trust* bahwa masing-masing indikator tersebut bersifat konsisten dalam pengukurannya. Adapun nilai batas reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* yang umumnya dapat diterima adalah 0.60. Adapun jika nilai *Cronbach Alpha* semakin tinggi maka akan semakin baik untuk penelitian.

1.10.6.b Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji valid tidaknya kuesioner yang dibuat. Dalam menentukan hal tersebut dengan cara membandingkan nilai R-hitung dengan R-tabel.

1.10.6.c Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif pada penelitian ini adalah suatu metode yang digunakan untuk memahami dan menganalisis data yang berkaitan dengan karakteristik individu yang menjadi responden

dalam suatu penelitian atau survei. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami makna, pola, dan temuan kualitatif yang muncul dari data karakteristik responden. Analisis kualitatif digunakan dalam penelitian ini di mana untuk memberikan pemahaman mendalam tentang individu atau kelompok responden mengenai respon dari responden mengenai *work life balance*, *job satisfaction*, stress, dan *turnover intention* yang kemudian dirumuskan sesuai dengan landasan teori dalam penelitian ini.

1.10.6.d Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data kuesioner menggunakan metode dan teknik statistik. Analisis kuantitatif melibatkan penggunaan metode statistik untuk menginterpretasi dan menganalisis data numerik pada data yang diperoleh, dalam penelitian ini yaitu data yang didapatkan dari kuesioner.

1.10.6.e Analisis Data

Data dianalisis bertujuan agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan. Analisis penelitian adalah analisis SEM dengan menggunakan program aplikasi Smart-PLS versi 4.0 untuk mengolah data. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam suatu model konseptual. Metode ini memungkinkan

peneliti untuk menguji model yang kompleks dengan melihat hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel serta mengukur kecocokan antara data empiris dan model yang diajukan.

Dalam SEM, variabel-variabel diwakili oleh konstruk atau faktor yang diukur dengan indikator-indikator. SEM menggabungkan analisis regresi dengan analisis faktor konfirmatori untuk menguji hubungan antara variabel laten (tidak terukur) dan variabel manifest (terukur). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis tentang hubungan kausal antara variabel-variabel yang diamati dan variabel-variabel laten.

Adapun beberapa alasan yang menjadi landasan penelitian ini menggunakan analisis SEM dan menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0 yaitu (Civelek 2018:22-26):

- A. Peneliti dapat mengestimasi nilai variabel laten melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*).
- B. Peneliti dapat menganalisis model penelitian yang lebih rumit atau yang memiliki pengujian simultan yang cukup banyak pada model penelitian melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*).
- C. Peneliti dapat secara langsung mengetahui nilai variabel intervening ataupun moderating dengan melalui analisis SEM (*Structural Equation Model*).

D. Data tidak diharuskan mampu memenuhi asumsi normalitas atau tidak harus terdistribusi secara normal dan tidak harus melakukan pengujian multikoleneartitas pada aplikasi Smart PLS.

E. Dapat digunakan sampel penelitian dengan jumlah yang kecil pada aplikasi Smart PLS.

F. Peneliti dapat menggunakan berbagai teknik *sampling*

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data untuk model persamaan struktural yang pertama yaitu merancang outer model kemudian dilanjutkan dengan inner model.

Langkah yang berikutnya yaitu merancang model pengukuran (*outer model*) yaitu hubungan antar konstruk dengan indikator pengukurnya dengan cara menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikatornya.

- a. *Convergent Validity*, pengukurannya dengan melakukan korelasi antar item score/ *component score* dengan *construct* untuk mendapatkan nilai refleksif dari indikator. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berkolerasi lebih dari 0.70. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup.
- b. *Discriminant Validity*, nilai berdasarkan *crossloading* dengan konstruk. Jika, hasil menunjukkan bahwa konstruk

laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya, maka dapat dikatakan korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya. Membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) menjadi metode lain yang digunakan dengan cara membandingkan pada setiap konstruk dengan korelasi dengan konstruk lainnya dalam model. Pengukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*, dengan nilai $AVE > 0.50$.

- c. *Composite Reliability & Cronbach Alpha*, mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi melalui dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach Alpha*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.70 serta diperkuat dengan nilai Cronbach Alpha yang diharapkan > 0.70 pada setiap indikator, maka dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Inner model digambarkan sebagai model struktural korelasi antar variabel laten pada PLS yang didasari oleh rumusan atau hipotesis penelitian. Hal tersebut dijelaskan dengan nilai *R-square* untuk setiap variabel laten independen sebagian kekuatan prediksi dari model

struktural. Pengujian model struktural yang akurat dapat diuji menggunakan nilai dari *R-square* yang termasuk kedalam pengujian *Goodness of Fit* (GOF). Adapun nilai *R-square* bertujuan untuk mengetahui apakah memiliki pengaruh yang substantive dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria *R-square* untuk menunjukkan model lemah jika nilai *R-square* 0.25, model dikatakan moderate jika nilai *R-square* 0.50, dan model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75 (Ghozali et al., 2015).

Berikutnya pengujian *F-square* dimana pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ketepatan model. Nilai *F-square* sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 dapat dikatakan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, atau medium, dan atau kuat pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

Selanjutnya pengujian *path coefficients* untuk melihat signifikansi dari pengaruh antar variabel dengan melihat dari nilai koefisien parameter dan nilai signifikan T-hitung melalui perhitungan *bootstrapping* (Ghozali et al., 2015).

1.10.6.f Pengujian Mediasi (Intervening)

Pengujian mediasi bertujuan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel melalui metode *bootstrapping* menggunakan smart PLS 4.0. Hasil pengujian mediasi dikenal dua kategori yaitu yaitu saat nilai pengaruh langsung tidak signifikan tetapi pengaruh tidak langsung signifikan yang disebut dengan *full*

mediation/mediasi penuh dan saat nilai pengaruh langsung signifikan dan pengaruh tidak langsung juga signifikan atau yang disebut dengan *half mediation*. Adapaun pengujian mediasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dimana jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai $P\text{ value} < 0,05$ maka variabel intervening dinyatakan dapat memediasi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.