



PENGARUH STRES KERJA DAN WORKLIFE BALANCE KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. EDLY KREASI DI BOGOR

Daniel Putra Djapar
danieldjapar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Edly Kreasi. Objek penelitian ini adalah PT. Edly Kreasi, dengan 62 responden. Teori yang digunakan penelitian ini adalah teori stres kerja, *worklife balance* dan *turnover intention*. Variabel stres kerja dan variabel *worklife balance* merupakan variabel bebas, sedangkan variabel *turnover intention* merupakan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji F, uji t, dan uji t. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *stres kerja* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan *worklife balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini, *turnover intention* paling kuat dipengaruhi *work-life balance*.

Kata kunci: stres kerja, *worklife balance*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted to examine the effect of work stress and *worklife balance* of employees on *turnover intention* at PT. Edly Kreasi. The object of this research is PT. Edly Kreasi, with 62 respondents.

The theory used in this research is the theory of work stress, *worklife balance* and *turnover intention*. Work stress variable and *worklife balance* variable are independent variables, while the *turnover intention* variable is the dependent variable.

The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling technique. Data analysis techniques used are descriptive analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, simple and multiple correlation coefficient analysis, simple and multiple linear regression analysis, F test, t test, and R2.

The results obtained showed that work stress affects turnover intention. *Worklife balance* affect *turnover intention*.

The conclusion of this research is that work stress has a negative effect on *turnover intention* and *worklife balance* has a positive effect on turnover intention. In this study, *turnover intention* is most strongly influenced by *work-life balance*.

Keywords: work stress, *worklife balance*, *Turnover Intention*

Hak cipta milik IBIK dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Arus globalisasi berpengaruh pada tingginya tingkat persaingan, sehingga organisasi dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3).

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dalam perusahaannya (Ardana, dkk.,2012:3).Peristiwa yang sering terjadi di dalam . suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah turnover intention yang mengacu pada berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya intensi turnover, mulai dari work-life balance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat work-Life balance dan Stress kerja sebagai salah faktor penyebab turnover intention (Arifno, 2017:2).

Work – life balance didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan kerja – keluarga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus , Collins & Shaw 2003). Priansa (2016) berpendapat program *Work Life Balance* yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi turnover dan kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam program dan tujuan perusahaan.).

Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari work-life balance, yaitu work-life imbalance (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). Work-life imbalance inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja (Muhamad Hafid, 2017:2)

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014 : 9).

Stres kerja Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber - sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antara work-life balance terhadap turnover intention yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2017:9) di Hotel Kempinski Jakarta divisi food and beverages menunjukkan bahwa WLB berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Karatepe dan Azar (2013:269) dalam penelitiannya pada industri perhotelan di Turki mengungkapkan work-family facilitation memiliki pengaruh signifikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



negatif terhadap turnover intention. Penelitian dari Angela dan Gede mengenai pengaruh stress kerja terhadap turnover intention menunjukkan ada hubungan yang positif (2016:24)

Luang Lingkup dari penelitian ini adalah PT. Edly Kreasi yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang suku cadang mesin *Castor* dan Roda di daerah Jakarta. Perusahaan ini mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk Karyawan dari Tahun 2015 - 2019 pada Tabel 1 Berikut:

Berikut ini adalah data turn over karyawan PT. Edly Kreasi Tahun 2013-2016 :

TABEL 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Edly Kreasi

| No | Tahun | Jml rata-rata Karyawan | In | Out | Persentase |
|-----|-------|------------------------|-----|-----|---------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) (6)= (5):(3) |
| 1 | 2016 | 66 | 6 | 7 | 10,6% |
| 2 | 2017 | 65 | 7 | 9 | 13,8% |
| 3 | 2018 | 63 | 5 | 7 | 11,1% |
| 4 | 2019 | 62 | 6 | 7 | 11,2% |

Sumber : Departemen HRD PT. Edly Kreasi

Berdasarkan data pada tabel 1, terlihat bahwa setiap tahunnya perusahaan tersebut mengalami kenaikan jumlah *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Pada tahun 2016, jumlah *turnover* yang terjadi tinggi yaitu sebesar 10,6 % dengan sebanyak 7 karyawan yang keluar dari perusahaan. Jumlah *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu 13,8% dan sebanyak 9 karyawan. Menurut Dyantini dan Dewi (2016) untuk mendapatkan persentase karyawan dapat ditentukan dengan :

Karyawan yang keluar di suatu tahun : Rata-rata Karyawan di tahun tersebut x100%.

Turnover karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016).

Peneliti memilih *worklife balance* sebagai variable independent karena *Worklife Balance* dapat memberikan pengaruh negative terhadap tinggi rendahnya kecenderungan turnover, seperti yang sudah dibahas di penelitian terdahulu diatas.

Selain faktor masalah work-life balance yang terjadi di PT. Edly Kreasi adapun masalah stress yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena stress kerja tidak hanya berpengaruh pada individu namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stress kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternative pekerjaan lain/ Stres kerja juga diduga menjadi salah satu factor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi turnover karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. "PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. EDLY KREASI DI BOGOR".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap turnover intention di PT. Edly Kreasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Work-life Balance terhadap turnover intention di PT. Edly Kreasi

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang

Pengertian Worklife Balance

Moorehead dan Griffen (2013) mengungkapkan bahwa Work-life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Pengertian Turnover Intention

Parke (dalam Malna et al, 2014 : 6) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kemenderungan (intentions) seseorang untuk secara aktual berpindah (turnover) dari suatu organisasi.

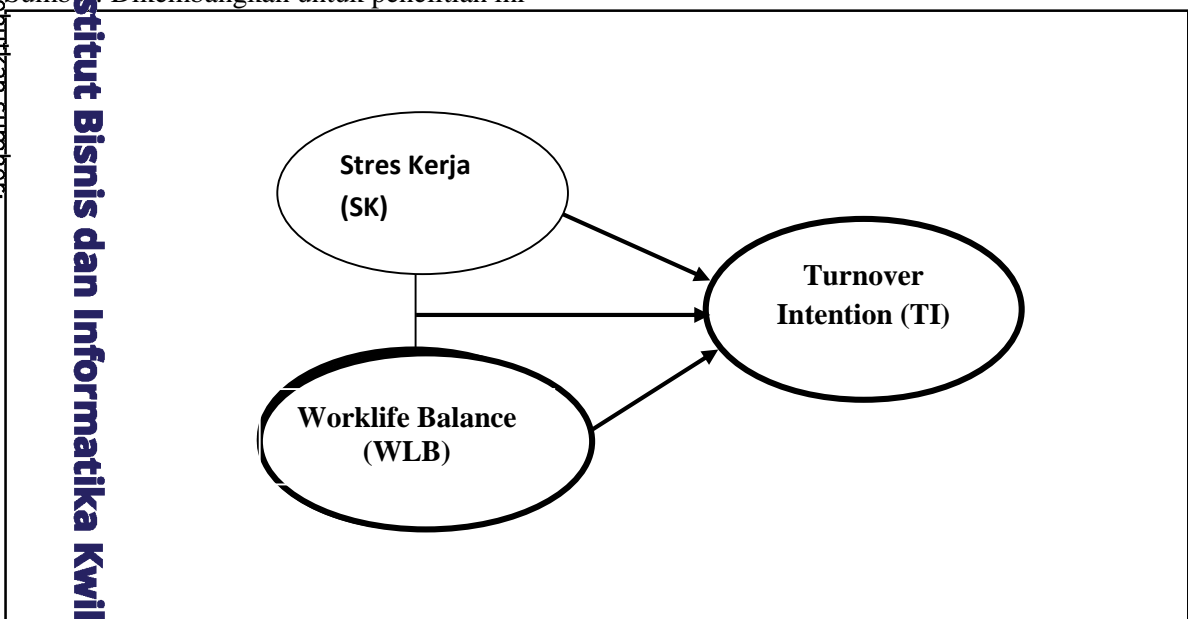
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan
- H2 : Work life balance berpengaruh negatif terhadap turnover karyawan
- H3 : Stress Kerja dan WLB berpengaruh terhadap turnover intention karyawan

Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Dalam Penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Edly Kreasi. Penelitian dilakukan kepada 62 karyawan PT. Edly Kreasi pada tahun 2020 sebagai subjek penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama (subjek penelitian) dengan cara menyebarkan angket/kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di PT. Edly Kreasi. Kuesioner menurut Sugiyono (2018:142) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Pengambilan Sampel

Jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018:84) *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh atau sensus dikarenakan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi. Sugiyono (2018:85) mengemukakan *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuisisioner, data diolah dan dianalisis agar dapat memberikan suatu informasi. Dalam pengolahan data, digunakan alat bantu berupa software computer yaitu SPSS 20 (Statistical Product and Service Solutions) for windows. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau kecepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dimana kriteria pengujian validitas dengan taraf signifikan 0,05 adalah : Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:56), uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka instrument penelitian reliabel
- b) Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$, maka instrument penelitian tidak reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi linear berganda, maka penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar memenuhi kriteria BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimarton). Adapun pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2016) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variable terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas/signifikansi :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



- a. Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Menurut Umar (2019) Uji Linieritas berguna untuk mengetahui apakah, model yang dibangun memiliki hubungan linear atau tidak, dan untuk mengonfirmasikan apakah sifat linear antara dua jenis variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas adalah:

(1) Jika nilai *Sig. deviation from linerity* > 0.05 , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat

(2) Jika nilai *Sig. deviation from linerity* < 0.05 , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Rank Spearman's Rho. Dasar pengambilan keputusan heteroskedastisitas adalah:

(1) Jika nilai sig 2-tailed $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

(2) Jika nilai sig 2-tailed $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:103), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas, dianalisis dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*), dan nilai *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

(1) Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas.

(2) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$, maka terdapat multikolinieritas

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pada periode t dan periode sebelumnya ($t-1$) Husein Umar (2019:77). Penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson, uji ini hanya digunakan untuk korelasi tingkat satu (first order autocorrelation), dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi, dan tidak ada variabel lag di antara variabel penjelas. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu untuk mengetahui seberapa kuat hubungan, mengetahui arah hubungan apakah positif atau negatif, dan apakah hubungannya signifikan atau tidak menurut Priyatno (2018:87). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana dengan korelasi pearson atau *product moment pearson*. Dengan dasar pengambilan keputusan korelasi pearson adalah:

(1) Jika nilai *Sig. 2-tailed* > 0.05 , maka H_0 diterima

(2) Jika nilai *Sig. 2-tailed* ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda ditunjukkan dengan R regresi linear berganda pada tabel *Output Model Summary*. Korelasi berganda adalah korelasi antara dua atau lebih variable independent terhadap variable dependen. Nilai R berkisar antara 0 hingga 1. Jika mendekati 1, hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0, hubungan semakin lemah (Priyatno, 2018:114). Pengambilan keputusan uji korelasi berganda berdasarkan:

(1) Jika nilai *Sig. F Change* < 0.05 , maka berkorelasi

(2) Jika nilai *Sig. F Change* > 0.05 , maka tidak berkorelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



6. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan, untuk menguji hipotesis - hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Sederhana

Priyatno (2018:93) mengemukakan bahwa analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen (*Turnover Intention*)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X : Variabel Independen (*Stres Kerja / Worklife Balance*)

b. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Analisis ini, hipotesis statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a: \text{Tidak semua } \beta_1 \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- (1) Jika nilai Sig. ≤ 0.05 atau F hitung $\geq F$ tabel maka tolak H_0 , yang berarti model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi Y.
- (2) Jika nilai Sig. $\geq 0,005$ atau F hitung $\leq F$ tabel maka tolak H_0 , yang berarti model regresi tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi Y.

c. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1, X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah : $H_0 : b_i = 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (turnover intention karyawan).

$H_1 : b_i < 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (turnover intention karyawan).

$H_2 : b_i > 0$, Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (turnover intention karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1) Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t table :

A) bila t tabel $>$ t hitung, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

A) bila t tabel $<$ t hitung, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

A) bila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yang dilambangkan R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika R^2 mendekati satu berarti kemampuan variabel independen mampu dalam menjelaskan variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Penelitian ini mempunyai 24 pernyataan dalam yang setiap pernyataannya sudah mewakili indikator dari masing-masing variabel. Setelah melakukan penyebaran kuesioner didapatkan 62 responden, sehingga nilai r tabel dengan 62 responden pada signifikansi 5% adalah sebesar 0,2500, sehingga didapatkan hasil pengujian validitas masing - masing variabel seperti pada Tabel 4.7, Tabel 4.8 dan Tabel 4.9 berikut ini:

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

| Kode Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| X1_1 | 0,523 | 0,2500 | VALID |
| X1_2 | 0,463 | 0,2500 | VALID |
| X1_3 | 0,474 | 0,2500 | VALID |
| X1_4 | 0,593 | 0,2500 | VALID |
| X1_5 | 0,531 | 0,2500 | VALID |
| X1_6 | 0,595 | 0,2500 | VALID |
| X1_7 | 0,44 | 0,2500 | VALID |
| X1_8 | 0,298 | 0,2500 | VALID |

Sumber: Data Diolah, 2020

Hasil Uji Validitas *Worklife Balance*

| Kode Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| X2_1 | 0,540 | 0,2500 | VALID |
| X2_2 | 0,475 | 0,2500 | VALID |
| X2_3 | 0,561 | 0,2500 | VALID |
| X2_4 | 0,505 | 0,2500 | VALID |
| X2_5 | 0,353 | 0,2500 | VALID |
| X2_6 | 0,544 | 0,2500 | VALID |
| X2_7 | 0,551 | 0,2500 | VALID |
| X2_8 | 0,544 | 0,2500 | VALID |

Sumber: Data Diolah, 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

| Kode Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Y1_1 | 0,523 | 0,2500 | VALID |
| Y1_2 | 0,463 | 0,2500 | VALID |
| Y1_3 | 0,474 | 0,2500 | VALID |
| Y1_4 | 0,593 | 0,2500 | VALID |
| Y1_5 | 0,531 | 0,2500 | VALID |
| Y1_6 | 0,595 | 0,2500 | VALID |
| Y1_7 | 0,440 | 0,2500 | VALID |
| Y1_8 | 0,298 | 0,2500 | VALID |

Sumber: Data Diolah, 2020

Dilihat dari tabel di atas variabel loyalitas karyawan mempunyai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan variabel adalah valid karena r hitung > dari r tabel yaitu 0,2500 dan tidak ada pernyataan indikator variabel yang dihilangkan.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan 62 responden disajikan pada di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha (r hitung) | r tabel | Keterangan |
|--------------------|-----------------------------|---------|------------|
| Stres Kerja | 0,832 | 0,60 | Reliabel |
| Worklife Balance | 0,793 | 0,60 | Reliabel |
| Turnover Intention | 0,779 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas, terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel stres kerja mempunyai r hitung sebesar 0,835 > 0,60 yang berarti variabel stres kerja reliabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

dan dapat diterima dengan baik karena lebih besar dari 0.60. Variabel *worklife balance* mempunyai r hitung sebesar 0,793 > 0,60 yang berarti variabel *worklife balance* reliabel dan dapat diterima dengan baik karena lebih besar dari 0,60. Sedangkan untuk variabel *turnover intention* r hitung sebesar 0,779 > 0,60 yang berarti variabel *turnover intention* juga reliabel dan dapat diterima

Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

| | Unstandardized Residual |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 |

Hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa hasil uji normalitas mempunyai nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dimana bila Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian memenuhi syarat normalitas dan nilai residual berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig. Deviation from Linearity |
|------------------|--------------------------------------|
| Stres Kerja | 0,345 |
| Worklife Balance | 0,418 |

Hasil uji linieritas pada Tabel diatas maka didapatkan hasil Sig. deviation from linearity untuk mengukur apakah hubungan variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat (Y). Sehingga dari diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Variabel Stres Kerja
 Hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* variabel stres kerja yaitu sebesar 0,345 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*.
- (2) Variabel *Worklife Balance*
 Hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* variabel *worklife balance* yaitu sebesar 0,418 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Sig. |
|------------------|-------|
| Stres Kerja | 0,353 |
| Worklife Balance | 0,968 |

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada variabel stres kerja mempunyai nilai Sig. sebesar 0,353 sedangkan variabel *worklife balance* mempunyai nilai Sig. sebesar 0,968. Hasil Uji Heterokedastisitas di atas dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai Sig. untuk variabel stres kerja dan variabel *worklife balance* lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolonearitas

Hasil Uji Multikolonearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Stres Kerja | 0,999 | 1,001 |
| Worklife Balance | 0,999 | 1,001 |

Hasil Uji Multikolonearitas diketahui bahwa variabel stres kerja dan *worklife balance* mempunyai nilai tolerance sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu 0,999 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,001.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

| D | Du | 4-du |
|-------|--------|--------|
| 2,003 | 1,6283 | 2,3717 |

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,003 sedangkan du untuk 50 responden dan 2 variabel bebas adalah 1,6283 dan didapatkan 4-du sebesar 2,3717. Uji autokorelasi Durbin-Watson menggunakan rumus $du < d < 4-du$ sehingga didapatkan hasil adalah $1,6283 < 2,003 < 2,3717$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Uji Hipotesis
a. Pengujian Hipotesis 1

Hasil Uji t Stres Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 28.221 | 1.400 | | 20.154 | .000 |
| | SK | .155 | .072 | .267 | 2.143 | 0.36 |

a. Dependent Variable: TI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

stres kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sig. 0,036 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima

Uji Koefisien Determinasi (R²) Stres Kerja

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,267 | 0,071 | -0,056 |

diketahui besar pengaruh kontribusi stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 7,1% diketahui melalui nilai R Square (R²) pada hasil koefisien determinasi tersebut.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil Uji t Worklife Balance

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 33.697 | 2.484 | | 13.564 | .000 |

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | | |
|---------------------------|-------|------|------|--------|------|
| WB | -.093 | .086 | .138 | -1.078 | .285 |
| a. Dependent Variable: TI | | | | | |

worklife balance terhadap *Turnover Intention* mempunyai nilai sig. 0,285 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Worklife Balance

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,113 | 0,013 | 0,004 |

hasil uji koefisien determinasi untuk hipotesis 2 yaitu pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*. Dari Tabel 4.22 di atas diketahui besar kontribusi *worklife balance* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 1,3% diketahui melalui nilai R Square (R²) pada hasil koefisien determinasi tersebut.

Uji Statistik t

Hasil Uji t Regresi Berganda

| Model | Sig. | t hitung |
|------------------|-------|----------|
| Stres Kerja | 0,038 | 2,120 |
| Worklife Balance | 0,293 | -1,060 |

Berikut kesimpulan pengaruh masing-masing variabel terhadap hipotesisnya:

- (1) Variabel stres kerja terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sig. 0,038 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja terhadap *turnover intention* secara parsial berpengaruh signifikan.
- (2) Variabel *worklife balance* terhadap *turnover intention* mempunyai nilai sig. 0,293 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Uji Statistik F

Hasil Uji F Regresi Berganda

| Model | F | Sig. |
|------------|-------|-------|
| Regression | 2,749 | 0,072 |

hasil F hitung regresi berganda sebesar $2,749 < F$ tabel (3,15). Maka dapat disimpulkan stres kerja dan *worklife balance* secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti hipotesis 3 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji t Koefisien Determinasi Berganda

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,292 | 0,085 | 0,85 |

Berdasarkan Tabel di atas diketahui, nilai koefisien determinasi (K_d) = $(R^2) \times 100\%$, yaitu $K_d = 0,085 \times 100\% = 8,5\%$ yang berarti variabel stres kerja dan *worklife balance* memiliki kontribusi sebesar 8,5% terhadap *turnover intention* dan sisanya $100\% - 8,5\% = 91,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh pembahasannya sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian stres kerja terhadap *turnover intention* didapatkan hasil yaitu, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Edly Kreasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diartikan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan tingkat *turnover* karyawan PT. Edly. Kreasi. Dalam Penelitian terdahulu dari Annik & Heru & Patricia, 2018 menurut mereka untuk mengurangi tingkat stres perusahaan harus bias memberikan perhatian berupa pemberian penghargaan (reward). Memberikan perhatian berupa penghargaan atas kinerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja karena berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan karyawan PT. Edly Kreasi merasa bahwa mereka jarang diberikan penghargaan/pujian saat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Menurut Philip L (2002) seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Dalam hal ini Stres disebabkan oleh balas jasa rendah yang diberikan oleh perusahaan. Balas jasa rendah juga merubakan salah satu faktor penyebab stres karyawan menurut Hasibuan (2014:204).

Pengaruh Worklife Balance terhadap Turnover Intention

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Insitut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil pengujian *worklife balance* terhadap *turnover intention*, didapatkan hasil bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara negatif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa *worklife balance* dinyatakan tinggi pada karyawan PT. Edly Kreasi dan karyawan masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja dan merespon secara positif pekerjaan yang dilakukan. Menurut Moorhead and Griffen (2013) *worklife balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Edly Kreasi mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya karena *worklife balance* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* yang artinya *worklife balance* mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT. Edly Kreasi namun tidak signifikan hal ini karena *worklife balance* karyawan di perusahaan tersebut tinggi. Sesuai dengan Teori Priansa (2016) yang mengatakan bahwa Program *worklife balance* yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak pegawai baru, mengurangi *turnover intention*, kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam progra dan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance terhadap Turnover Intention Karyawan.

Pada penelitian ini variabel stres kerja dan *worklife balance* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* yang artinya stres kerja dan *worklife balance* tidak saling mempengaruhi satu sama yang lain kepada *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah disajikan pada Bab IV, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan *turnover intention* di PT. Edly Kreasi.

Hasil penelitian *Worklife Balance* berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* di PT. Edly Kreasi.

Stres Kerja dan *Worklife Balance* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Variabel stres kerja dan *worklife balance* memiliki kontribusi sebesar 8,5% terhadap *turnover intention* dan sisanya $100\% - 8,5\% = 91,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diteliti, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya sehubungan dengan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Edly Kreasi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- a. Berdasarkan hasil penelitian, baik nya tingkat stres yang di alami oleh karyawan diturunkan berdasarkan hasil kuesioner lebih baik karyawan PT. Edly diberi penghargaan yang lebih atas kinerjanya.
- b. Untuk menyempurnakan tingkat *worklife balance*, baik nya perusahaan mempertimbangkan tugas yang dapat meningkatkan kehidupan pribadi karyawan dengan tugas-tugas yang baru karena menurut kuesioner turnover intention karyawan paling setuju ingin mencari pekerjaan lain yang dilakukan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel responden yang lebih besar agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan detail.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen saja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti beban kerja, konflik kerja, kompensasi, dan lainnya untuk melihat apakah terjadi perbedaan hasil.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

Abelson, A. Geoffrey (1986). *A Factor analytic study of job satisfaction among special educators*. Iowa State University.

Bucianto, A.Aji Tri & Amelia Katini, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Tangerang: Universitas Pamulang.

Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler, (2014), *Business Research Method*, Edisi 12, New York: Mc Graw Hill International Edition

Darling Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.

Delata, P. (2011). *Work Life Balance*. International Journal of Current Research Vol. 33, Issue 1

Desher, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Dyaningrum, Ni Nyoman., I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016), *Pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap turnover intention*, Bali : Universitas Udayana.

Fachrudin, Arin & Eva Andayani, (2014), *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia*. Depok: Universitas Indonesia.

Fasli, Roni. (2010). *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama Jakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *EconoSains* Vol. VIII No.2 Agustus 2010.

Fitria, Yuki., Muthia Roza Linda (2019), *Perceived Organizational Support and Worklife Balance on Employee Turnover Intention*. Universitas Negri Padang.

Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C (2009) *Beyond work and family : a measure of work/nonwork interference and enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology.

Furuhah., Bambang Swasto S., dan Edlyn Khurotul A., (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention*. Malang: Universitas Brawijaya

Ghozali, (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Pustaka Penerbit Universitas Diponegoro

Gitudarmono, Indriyo (2000), *Manajemen Pemasaran*. Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

Grubbhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins., & Jason D. Shaw (2003), *The relation between work-family balance and quality of life*. USA : Vocational Behavior.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Hak Cipta Milik BKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar BIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin BIKKG.



- Hafid, Muhammad (2017), *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food&Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta*. Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB. Universitas Telkom.
- Hafidoko, Bagus. (2014), *Determinan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Medan*. Medan, IIE Harapan Medan.
- Hasibuan, Malayu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Istiqomah, Annik., Heru Sri Wulan., Patricia Dhiana (2017). *The Effect of Compensation, Work Stress, and Career Development on Turnover Intention With Work Leadership As An Intervening Variable*. Manajemen Keuangan Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Padjadjaran.
- I Dewa Gede Dharma Putra, I Wayan Mudiarta Utama , (2017),*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak*
- Karimono, (2017),*Personality,Employee Engagement Emotional,Job Turnout,Intellegence,Pedenkatan dalam Melihat Turnover Intention*
- Mansam, (2015), *Manajemen sumber daya mansuia*. Zifatama Publisher.
- Maulana, Muhammad Afrizal, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi (2014). *Pengaruh Kompenasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Negara Kantor Cabang Semarang*. Dipenogoro Journal of Social and Political of Science.
- Nafisudin (2015). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Argoniaga TBK Cabang Bandung*. Jurnal Sains Manajemen. Universitas Serang Raya.
- Nikmah,Rizki M., Heru Sri W., & Adji Seputro (2018), *Analysis of the Influence of the Work Enviroment, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on PT. Pearland Boyolali*. Universitas Padanaran.
- Nurhaha, Daniel (2019). *Pengaruh Leader Member Exchange dan Worklife Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi PT Mustika Dharmajaya*. Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Universitas Kristen Petra.
- Nurris. L. Robert & Jackson H. John (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Dua.
- McFarhead & Griffin (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCoy,W.H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Penedaliannya*. Terjemah Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- North Raymond., John Hollenbeck., Barry Gerhart., & Patrick Wright (2011), *Fundamentals of Human Resource Management*. Edisi 7, McGraww Hill.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institusi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

*TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI
SEMARANG, Universitas Padaranan.*

Yuca, Ida bagus & I Komang Ardana, (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. Bali: Universitas Dayana.

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

