



Pengaruh *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Beban Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo

Yuliya Pratiwi^{a1}, Umi Farida^{b2}, dan Titis Purwaningrum^{c3}

^aFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl. Budi Utomo 10, Ronowijayan, Ponorogo

^bFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl. Budi Utomo 10, Ronowijayan, Ponorogo

^cFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl. Budi Utomo 10, Ronowijayan, Ponorogo

Email Korespondensi : Umifarida899@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Dikirim : 26-11-2022

Diperbaiki : 18-12-2022

Diterima : 18-12-2022

Kata Kunci :

Work Life Balance

Stres Kerja

Beban Kerja

Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian guna melihat Pengaruh *Work Life Balance*, *Stres Kerja* & *Beban Kerja* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Populasinya yakni karyawan Supermarket Luwes Ponorogo sebanyak 120 orang, dan sampel sejumlah 30 responden. Teknik pengambilan melalui data kuesioner. Regresi linier berganda dipergunakan sebagai metode analisis. Kesimpulannya bahwa 1) *Work Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* 0,013. 2) *Stres Kerja* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* 0,020. 3) *Beban Kerja* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* 0,000. 4) Secara simultan *Work Life Balance*, *Stres Kerja* & *Beban Kerja* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 63,2%.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

SDM jadi aset berharga yang perlu dijaga untuk menentukan efektivitasnya perusahaan. Suatu perusahaan dianggap berhasil jika dapat memenejerial SDM nya dengan baik, dan untuk itu perusahaan harus melakukan beberapa upaya seperti rekrutmen dan Di satu sisi, perusahaan harus dapat mempertahankan talenta yang ada tanpa mempengaruhi perilaku dan niat pencari kerja.

Menurut Mahdi et al. dalam Kartono (2017) mengatakan: *Turnover Intention* adalah keinginan sadar karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi berdampak negatif pada perusahaan, mengacaukan situasi tenaga kerja, dan dapat menyebabkan biaya manajemen SDM yang tinggi yakni: Terjadinya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga dapat kehilangan karyawan yang produktif, dan karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan.

Nurenda & Saraswati (2016) menyatakan: *Work-life balance* yakni di mana tuntutan pekerjaan & kehidupan pribadi dalam keadaan keseimbangan sama. *Work-life balance* dapat digambarkan sebagai salah satu perhatian operasional untuk kebutuhan pribadi karyawan dan salah satu yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Karyawan yang gagal mengelola keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan pergantian karyawan. Selain keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dai peusahaan.

Hidayati & Trisnawati (2016) menyatakan: Stres kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari suatu pekerjaan. Stres kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif terhadap perusahaan.

Riani & Putra (2017) menyatakan: Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu Beban kerja. Beban Kerja merupakan salah satu hal penting yang memiliki dampak besar pada karyawan. Tuntutan tugas atau pekerjaan, Target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan dalam perusahaan dapat memicu munculnya beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Supermarket LUWES Ponorogo. Supermarket LUWES Ponorogo yakni perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan melayani berbagai kebutuhan masyarakat seperti gerabah,, sembako, dan kebutuhan lain. Supermarket LUWES Ponorogo berada di Jl. Kh.Ahmad Dahlan No.100 Bangunsari, Ponorogo.

Menurut informasi yang saya dapatkan, supermarket LUWES Ponorogo sering terjadi permasalahan *Turrnover Intention*. Beberapa permasalahan yang ditengarai dalam pergantian karyawan supermarket LUWES Ponorogo, antara lain *Work Life Balance* mereka. Masalah lainnya adalah meningkatnya stres kerja dan beban kerja, yang diduga terjadi karena banyaknya tujuan dan tugas yang harus dicapai. Hal ini juga dapat membuat orang tidak terbiasa dengan lingkungan kerja dan menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, yang diketahui menunjukkan tingkat yang tinggi. Datanya ada di tabel yakni:

Tabel 1
Perputaran Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	120	20	100
2020	105	5	100
2021	115	9	106

Sumber : Data Supermarket Luwes Ponorogo

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019) mengatakan: MSDM dalam suatu perusahaan adalah kegiatan yang diperlukan untuk suatu perusahaan dan yang utama yang dapat menentukan di mana arah dan tujuan perusahaan berada. Pentingnya manajemen talenta terhadap bisnis dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk mengembangkan talenta yang ada. Sebuah perusahaan dianggap berhasil jika mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Work Life Balance

Seperti yang diungkapkan Nurenda & Saraswati (2016): *Work-life balance* dapat digambarkan sebagai salah satu perhatian untuk kebutuhan pribadi karyawan dan salah satu yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengelola keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat memilih pekerjaan lain, serta memilih tempat kerja lain yang lebih mementingkan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Greenhaus dalam Nugraha (2019) indikator *Work Life Balance* yakni:

1. *Involvement Balance*
2. *Satisfaction Balance*
3. *Time Balance*

Stres Kerja

Hasibuan (2014) mengatakan: Stres adalah bagian penting dari sebuah hidup pekerja serta sulit menghindarinya. Beban kerja karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif bagi perusahaan Anda. Busro (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu pressure yang dialami karyawan saat melakukan pekerjaan. Hasibuan (2014) menyatakan Stres Kerja mempunyai indikator yakni :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Waktu kerja
3. Konflik
4. Otoritas kerja
5. Komunikasi
6. Sikap pemimpin

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012), Salah satu hal terpenting yang berdampak besar pada karyawan adalah beban kerja. Firdaus (2017) menyatakan bahwa “Beban kerja yakni jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan suatu organisasi maupun pemegang pekerjaan. Koesomowidjojo (2017) menyatakan Beban Kerja mempunyai indikator:

1. Pencapaian target

2. Waktu kerja yang dipergunakan
3. Kondisi pekerjaan

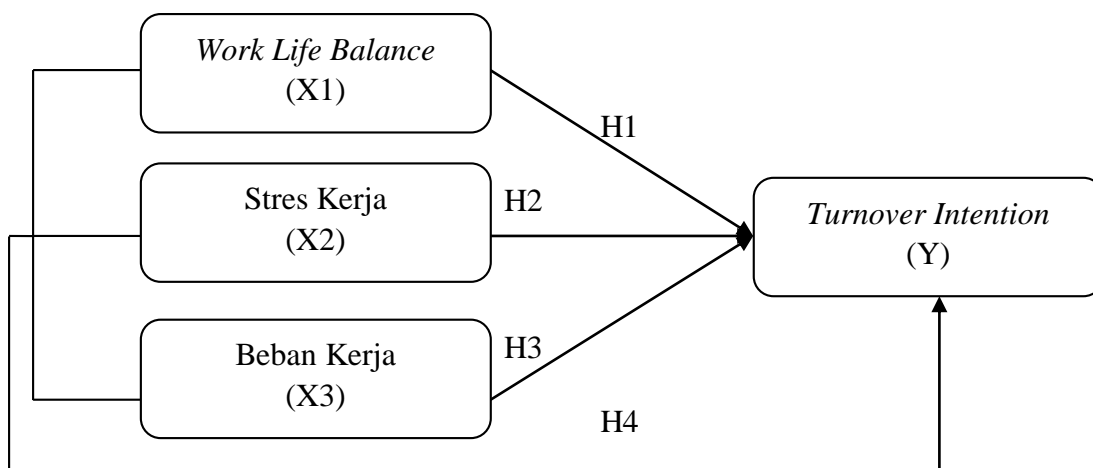
Turnover Intention

Mahdi dkk. (Kartono, 2017) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan dan niat sadar karyawan untuk meninggalkan perusahaan". Nafiudin & Umdiana (2017) menyatakan bahwa *Turnover Intention* yakni niat seseorang mencari pekerjaan yang lebih baik di masa depan dengan berhenti dari pekerjaannya. Menurut Lurm dkk. dalam Kartono (2017) *Turnover Intention* mempunyai indikator yakni:

1. *Thinking of quit*
2. *Job Search*
3. *Intention to quit*

Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka penelitian, *work-life balance* (X1), stres kerja (X2), & beban kerja (X3) adalah variabel bebas, dan niat penjualan (Y) adalah variabel terikat. Berikut uraian kerangka berpikir untuk penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Supermarket LUWES Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Kh. Ahmad Dahlan No. 100 Bangunsari, Ponorogo.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), "populasi yakni sifat maupun karakteristik yang peneliti tentukan guna dipelajari dan ditarik kesimpulan dari domain umum yang terdiri dari objek/subyek yang menunjukkan". Populasinya yakni 120 orang. Menurut Arikunto (2012), Bila jumlah populasi <100, jumlah sampel harus diambil semua, tapi ketika populasi melebihi 100, diambil 10-15% maupun 20-25% dari populasi untuk dijadikan sampel. Penulis mendaftarkan 25% dari populasi, sehingga besar sampel yang digunakan adalah $25\% \times 120 = 30$ karyawan supermarket Luwes Ponorogo.

Metode Pengambilan Data

Data primer dan data sekunder dipergunakan sebagai metode pengambilan data. Yakni melalui penyebaran kuisioner dan melalui literatur, buku, jurnal, serta dokumen perusahaan berupa struktur organisasi, profil perusahaan, visi misi, dan jumlah karyawan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena menggunakan angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cornbach Alpha (α) yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig. $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Jika variabel independen memiliki VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas di dalam model regresi linier, sebaliknya jika VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai sig. $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi, sebaliknya jika nilai sig. $< 0,05$ maka dinyatakan terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Model Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda yaitu analisis

untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen.

Sugiyono (2015) menetapkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa tujuan dari Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur sumbangan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya Koefisien Determinasi adalah 0 sampai 1.

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya, H_a diterima.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya, H_a ditolak.

Uji F (uji simultan)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel Independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Dependen.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya, H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya, H_a ditolak

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dalam melakukan uji ini dari kuesioner penulis memerlukan bantuan program SPSS dengan angka R_{tabel} yang telah ditemukan yaitu 0,361 melalui rumus (df n-2) dengan sig. $\alpha = 0,05$ (5%). Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Lama Bekerja	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,728	0,361	Valid
	2	0,757		
	3	0,891		
	4	0,756		
	5	0,781		
	6	0,816		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,768	0,361	Valid
	2	0,758		
	3	0,937		
	4	0,809		
	5	0,942		
	6	0,940		
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,739	0,361	Valid
	2	0,762		
	3	0,774		
	4	0,791		
	5	0,901		
	6	0,902		
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,856	0,361	Valid
	2	0,861		
	3	0,857		
	4	0,837		
	5	0,847		
	6	0,636		

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut dapat kita lihat bahwa “memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel dari semua butir soal, dengan sig. 5%”. Maka kesimpulannya semua pertanyaan telah dinyatakan valid dan layak untuk diteliti.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa “tahap Reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja menggunakan teknik Cornbach Alpha (α) yaitu variabel tersebut reliabel apabila mempunyai nilai Cornbach Alpha $> 0,60$ ”.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,880	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,929		
Beban Kerja (X3)	0,896		
Turnover Intention (Y)	0,903		

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil diketahui Cornbach Alpha $>0,60$ dari seluruh variabel. Kesimpulannya yakni dikatakan reliabel dan layak untuk dijadikan penelitian pada seluruh data pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan pada penelitian ini dengan Alpha (α) sebesar sebesar 0,05. Apabila sig. $> 0,05$, data dinyatakan terdistribusi normal, maupun sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45734665
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.684

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil di atas, "nilai sig. 0,684 $> 0,05$ kesimpulannya berdistribusi normal nilai residual pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diterapkan pada pengujian berikut yaitu uji multikolinieritas dan Uji heteroskedastisitas".

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), Uji multikolinieritas dapat dikonfirmasi dengan melihat koefisien varians inflasi (VIF) untuk semua variabel independen. Multikolinieritas terjadi pada model regresi linier ketika variabel independen memiliki VIF > 10 .

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WORK LIFE BALANCE (X1)	.917	1.090
	STRES KERJA (X2)	.882	1.134
	BEBAN KERJA (X3)	.830	1.205

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel di atas dilihat bahwa "nilai VIF <10 untuk setiap variabel". Dari sini kesimpulannya bebas dari multikolinieritas untuk model regresi linier.

Uji Heterokedastisitas

Penelitian ini diuji menggunakan uji Glejser dimana dengan syarat apabila sig. > 0,05 tidak terdapat heterokedastisitas, maupun sebaliknya.

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.981	3.149		.947	.353
	WORK LIFE BALANCE (X1)	-.076	.078	-.193	-.972	.340
	STRES KERJA (X2)	-.011	.066	-.034	-.168	.868
	BEBAN KERJA (X3)	.048	.080	.127	.608	.548

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Dari tabel dapat dilihat bahwa variabel work-life balance mempunyai sig. 0,340 > 0,05 Variabel stres kerja mempunyai 0,868 > 0,05. Variabel beban kerja mempunyai sig jika 0,548 > 0,05. Dari sini kesimpulannya tidak memiliki heteroskedastisitas untuk model regresi linier.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.624	5.046		2.105	.045
	WORK LIFE BALANCE (X1)	.333	.125	.330	2.658	.013
	STRES KERJA (X2)	.263	.106	.314	2.479	.020
	BEBAN KERJA (X3)	.645	.128	.661	5.058	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas diketahui persamaannya yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -10,642 + 0,333X_1 + 0,263X_2 + 0,645X_3 + e$$

Persamaannya dapat dijabarkan yakni:

- a. Nilai (a) -10,642, pada saat variabel X1, X2, dan X3 samadengan nol, besarnya variabel Y sebesar -10,642.

- b. Nilai Work Life Balance (X1) sejumlah 0,333. Apabila variabel X1 meningkat 1 satuan namun variabel lainnya tetap, maka variabel Y naik sebesar 0,333.
- c. Nilai Stres Kerja (X2) sejumlah 0,263. Apabila variabel X2 meningkat 1 satuan namun variabel lainnya tetap, maka variabel Y naik sebesar 0,263.
- d. Nilai Beban Kerja (X3) sejumlah 0,645. Apabila variabel beban kerja meningkat 1 satuan namun variabel lain tetap, variabel Y naik sebesar 0,645.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Alat yang diperlukan guna mengukur kontribusi variabel X terhadap penjelasan variabel Y digunakanlah koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi memiliki besaran antara 0 sampai 1. Artinya semakin mendekati nilai koefisien determinasi dengan 0, semakin kecil kontribusi seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). begitu pula sebaliknya saat mendekati 1.

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.589	2.595

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Nilai R-squared sebesar 0,632 kesimpulannya yakni kontribusi variabel work-life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intentions yaitu 0,632 yang dapat diartikan bahwa variabel work-life balance, stres kerja, & beban kerja dapat memberikan hampir semua informasi yang Anda butuhkan.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Pengolahan uji T menggunakan SPSS dengan nilai Ttabel yang telah ditemukan yaitu 2,055 dengan rumus (df = n-k). Pengujian ini di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), apabila sig. < 0,05, hipotesis dapat diterima (signifikan) begitu pula sebaliknya. dengan kriteria :

- a. Apabila Thitung < Ttabel, H0 diterima
- b. Apabila Thitung > Ttabel, H0 ditolak.

Tabel 9
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10.624	5.046		-2.105	.045
WORK LIFE BALANCE (X1)	.333	.125	.330	2.658	.013
STRES KERJA (X2)	.263	.106	.314	2.479	.020
BEBAN KERJA (X3)	.645	.128	.661	5.058	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y)

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan hasil pada tabel diatas nilai Thitung untuk variabel independent yaitu :

1. Nilai sig. pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention yakni $0,013 < 0,05$ dan Thitung sejumlah $2,658 > T_{tabel} 2,055$ sehingga H_0 ditolak , maka kesimpulannya bahwa Work Life Balance mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention.
2. Nilai sig. pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yaitu $0,020 < 0,05$ dan Thitung sebesar $2,479 > T_{tabel} 2,055$ sehingga H_0 ditolak, maka kesimpulannya bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention.
3. Nilai sig. pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yaitu $0,000 < 0,05$ dan Thitung sebesar $5,058 > T_{tabel} 2,055$ sehingga H_0 ditolak, maka kesimpulannya bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention.

Uji F (Uji Simultan)

Pengolahan uji F menggunakan SPSS dengan nilai Ftabel yang telah ditemukan yaitu 2,96 dengan rumus ($df = k ; n-k$). Pengujian ini di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), Apabila sig. $< 0,05$, hipotesis dapat diterima (signifikan) begitu pula sebaliknya, dengan kriteria:

- a. Apabila Thitung $< T_{tabel}$, H_0 diterima
- b. Apabila Thitung $> T_{tabel}$, H_0 ditolak

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.249	3	100.083	14.859	.000 ^a
Residual	175.118	26	6.735		
Total	475.367	29			

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16

Dari gambar diatas terlihat bahwa “Fhitung 14.859 $>$ Ftabel 2.96 dengan sig. 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulannya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan wol life balance, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention..

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Pada Supermarket Luwes Ponorogo.

Berdasarkan data yang sudah diolah pada uji hipotesis yakni Uji T pada variabel *Work Life Balance* diperoleh hasil nilai Thitung $2,658 > T_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dipastikan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, dan Muhammad arif (2019) pada Bank Syariah di Kota Medan yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Pada Supermarket Luwes Ponorogo.

Berdasarkan data yang sudah diolah pada uji hipotesis yakni Uji T pada variabel Stres Kerja disimpulkan bahwa nilai Thitung $2,479 > T_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel Stres Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani (2017) pada Hotel Amanusa di Nusa dua, yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Pada Supermarket Luwes Ponorogo.

Berdasarkan data yang sudah diolah pada uji hipotesis yakni Uji T pada variabel Beban Kerja disimpulkan bahwa nilai $T_{hitung} 5,058 > T_{tabel} 2,055$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan dapat dipastikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani (2017) pada Hotel Amanusa di Nusa dua yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*.

Pengaruh Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Terhadap Turnover Intention (Y) Karyawan Pada Supermarket Luwes Ponorogo.

Berdasarkan data yang sudah diolah pada uji hipotesis yakni Uji F pada variabel *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 14,859 > F_{tabel} 2,96$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *Turnover Intention* pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti yang sudah dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan satu dan mengemukakan bahwa *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian kesimpulannya bahwa : 1) *Work Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 2) Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 3) Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 4) *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Lebih memperhatikan dan tidak memberikan tekanan atau beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan, sehingga tingkatan *Turnover* karyawan pada Supermarket Luwes Ponorogo akan menurun.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan memperluas cakupan lagi penelitian ini untuk peneliti selanjutnya.

Referensi

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.
- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Hasibuan, Malayu S.,P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.,P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Kartono. (2017). Personality, Employe engagemnt, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. *Deepublish, Yogyakarta*.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Nafiudin, N., & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten. *Sains Manajemen*, 3(2).
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work life balance terhadap turnover intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2).
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84-94.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.