

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ Bogor yang bekerja pada departemen area. Departemen ini merupakan bagian operasional yang langsung bersentuhan dengan aktivitas pelayanan dan penjualan di lapangan. Pemilihan karyawan pada departemen ini sebagai objek penelitian dinilai tepat, mengingat mereka menjadi representasi nyata dari isu-isu yang diangkat dalam penelitian yang berjudul *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan *Turnover Intention*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 185 responden.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	105	56,80%
2	Perempuan	80	43,20%
Total		185	100%

Sumber: Data Peneliti (2025)

Responden pada penelitian ini sebanyak 185 orang. Sebanyak 56,80% adalah laki-laki dan 43,20% Perempuan. Komposisi ini relatif seimbang dan memungkinkan tidak terjadi ketimpangan berdasarkan gender terhadap persepsi responden.

4.2.3. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	<21 Tahun	56	22,20%
2	21-30 Tahun	125	67,60%
3	31-40 Tahun	19	10,20%
4	>41 Tahun	-	-
Total		185	100%

Sumber: Data Peneliti (2025)

Mayoritas responden 67,60% berusia antara 21–30 tahun, diikuti 22,20% yang berusia di bawah 21 tahun, dan hanya 10,20% yang berusia 31–40 tahun. Hal ini menunjukkan hampir 90% responden adalah pekerja muda yang berada pada tahap awal hingga pertengahan karir. Hal ini penting karena kelompok usia ini umumnya lebih dinamis, memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karir, serta lebih sensitif terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

4.2.3. Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	<1 Tahun	35	18,90%
2	1-5 Tahun	79	42,70%
3	6-10 Tahun	57	30,80%
4	11-15 Tahun	9	4,80%
5	>15 Tahun	5	2,80%
Total		185	100%

Sumber: Data Peneliti (2025)

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun 42,70%, 6–10 tahun 30,80%, dan hanya 7,6% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menegaskan bahwa responden tergolong dalam kelompok karyawan dengan masa kerja menengah ke bawah, yang biasanya belum terlalu terikat secara emosional dengan perusahaan. Keadaan ini menjadi landasan bagi temuan bahwa meskipun karyawan puas, mereka tetap memiliki niat untuk keluar, karena ikatan organisasi yang belum kuat.

4.2.4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA/Sederajat	169	91,40%
2	Diploma (D3)	2	1%
3	Strata Satu (S1)	14	7,60%
Total		185	100%

Sumber: Data Peneliti (2025)

Mayoritas responden 91,40% memiliki pendidikan SMA/ sederajat, sisanya berpendidikan Strata Satu (S1) dan Diploma (D3). Mayoritas responden dengan

tingkat pendidikan ini masih tergolong cukup untuk memungkinkan akses informasi dan keinginan akan pekerjaan yang lebih baik.

4.3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Untuk melihat dan mengklasifikasikan bagaimana responden menjawab setiap indikator dan variabel, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Dengan melihat rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi dari setiap indikator, peneliti dapat memperoleh gambaran umum mengenai perasaan responden. Jika angka minimum dan maksimum menunjukkan rentang jawaban, maka nilai rata-rata menunjukkan kecenderungan sentral dari jawaban responden. Untuk mengetahui seberapa beragamnya data, kita melihat standar deviasi. Jika mendekati 0, berarti jawaban dari responden cukup konsisten. Sebaliknya, standar deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa ada banyak variasi dalam tanggapan, menunjukkan bahwa orang memiliki perspektif atau pengalaman yang berbeda dalam hal indikasi dalam masalah ini.

4.3.1. Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

	<i>Mean</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard deviation</i>
WLB1	3.530	1	5	1.158
WLB2	3.411	1	5	1.219
WLB3	3.270	1	5	1.102
WLB4	4.108	1	5	0.975
WLB5	3.465	1	5	1.081
WLB6	3.789	1	5	1.037
WLB7	3.778	1	5	1.095
WLB8	3.303	1	5	1.241
WLB9	2.838	1	5	1.254

Sumber: Data Peneliti (2025)

Analisis deskriptif terhadap variabel *Work-Life Balance* dilakukan terhadap sembilan indikator yang diukur menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5. Hasil tabel 4.5 menunjukkan indikator WLB4 mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar

4.108, yang mencerminkan persepsi yang sangat positif dari mayoritas responden terhadap aspek tersebut. Selain itu, WLB4 juga memiliki deviasi standar terendah yaitu 0.975, yang mengindikasikan tingkat konsistensi yang tinggi dalam penilaian responden. Sebaliknya, indikator WLB9 mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 2.838, menunjukkan bahwa aspek ini dinilai kurang memadai dibandingkan indikator lainnya. Deviasi standar pada WLB9 tercatat sebagai yang tertinggi yaitu 1.254, yang mengindikasikan adanya perbedaan pandangan yang cukup besar di antara responden. Secara keseluruhan, WLB4 merupakan indikator dengan tingkat penilaian paling positif dan konsisten, sedangkan WLB9 mencerminkan persepsi yang lebih rendah dan kurang seragam terhadap keseimbangan kerja-hidup.

4.3.2. Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

	<i>Mean</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard deviation</i>
SKA1	2.935	1	5	1.276
SKA2	2.978	1	5	1.221
SKA3	3.411	1	5	1.223
SKA4	3.632	1	5	1.179
SKA5	3.389	1	5	1.185
SKA6	2.946	1	5	1.202
SKA7	2.805	1	5	1.267
SKA8	2.751	1	5	1.300
SKA9	2.762	1	5	1.260
SKA10	2.870	1	5	1.309
SKA11	2.876	1	5	1.303
SKA12	3.930	1	5	0.948
SKA13	2.951	1	5	1.275
SKA14	4.038	1	5	0.915
SKA15	3.876	1	5	1.008

Sumber: Data Peneliti (2025)

Analisis deskriptif terhadap variabel Stres kerja dilakukan terhadap lima belas indikator yang diukur menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5. Hasil tabel 4.6 menunjukkan indikator SKA14 memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.038, yang mencerminkan penilaian yang sangat positif dari mayoritas responden. Nilai

deviasi standar yang rendah yaitu 0.915, hal ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi dalam tanggapan responden. Di sisi lain, indikator SKA8 mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 2.751, menandakan bahwa aspek ini dipersepsikan kurang memadai oleh responden dibandingkan indikator lainnya. Sementara itu, SKA10 memiliki deviasi standar tertinggi sebesar 1.309, yang mencerminkan tingkat variasi tanggapan yang paling besar dan menunjukkan adanya perbedaan pandangan yang signifikan di antara responden terkait aspek tersebut. Secara keseluruhan, SKA14 merupakan indikator dengan persepsi paling positif dan konsisten, sedangkan SKA8 menunjukkan tingkat penilaian terendah, dan SKA10 menampilkan keragaman tanggapan yang paling tinggi dalam dimensi stres kerja.

4.3.3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	<i>Mean</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard deviation</i>
KKA1	3.103	1	5	1.305
KKA2	2.816	1	5	1.351
KKA3	3.092	1	5	1.293
KKA4	2.676	1	5	1.316
KKA5	2.784	1	5	1.289
KKA6	3.330	1	5	1.313
KKA7	2.805	1	5	1.263
KKA8	2.719	1	5	1.342
KKA9	2.827	1	5	1.324
KKA10	3.962	1	5	0.988
KKA11	4.000	1	5	0.819
KKA12	4.119	1	5	0.855
KKA13	3.735	1	5	1.105
KKA14	3.681	1	5	1.076
KKA15	3.681	1	5	1.025
KKA16	3.795	1	5	0.987
KKA17	3.903	1	5	0.931

Sumber: Data Peneliti (2025)

Analisis deskriptif terhadap variabel Kepuasan kerja dilakukan terhadap tujuh belas indikator yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5.

Hasil tabel 4.7 menunjukkan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh KKA12 dengan nilai 4.119, yang menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap aspek ini. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah diperoleh oleh KKA4 dengan angka 2.676, yang menunjukkan penilaian yang lebih rendah atau kurang memadai pada aspek ini. Untuk deviasi standar, KKA2 memiliki deviasi standar tertinggi yaitu 1.351, yang menunjukkan variasi terbesar dalam penilaian responden terhadap aspek ini. Sementara itu, KKA11 memiliki deviasi standar terendah sebesar 0.819, yang mengindikasikan konsistensi yang sangat tinggi dalam penilaian responden terhadap aspek ini. Secara keseluruhan, KKA12 memiliki nilai rata-rata tertinggi dan deviasi standar terendah, sementara KKA4 memiliki nilai rata-rata terendah, dan KKA2 menunjukkan variasi penilaian yang paling besar.

4.3.4. Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

	<i>Mean</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standard deviation</i>
TOI1	4.038	1	5	0.920
TOI2	3.600	1	5	1.030
TOI3	3.703	1	5	1.031
TOI4	3.800	1	5	1.002
TOI5	3.919	1	5	1.050
TOI6	3.930	1	5	0.901
TOI7	3.784	1	5	0.886
TOI8	3.919	1	5	0.929
TOI9	3.724	1	5	0.972

Sumber: Data Peneliti (2025)

Analisis deskriptif terhadap variabel *Turnover Intention* mencakup sembilan indikator yang diukur menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5. Hasil tabel 4.8 menunjukkan indikator TOI1 mencatat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.038, yang mencerminkan persepsi yang cukup positif dari responden terhadap aspek tersebut. Sebaliknya, indikator TOI2 memiliki nilai rata-rata terendah sebesar

3.600, yang meskipun masih dalam kategori cukup baik, menunjukkan tingkat penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Dari sisi deviasi standar, indikator TOI5 menunjukkan nilai tertinggi sebesar 1.050, yang mengindikasikan adanya keragaman tanggapan yang cukup besar di antara responden. Sebaliknya, TOI7 mencatat deviasi standar terendah sebesar 0.886, menandakan tingkat konsistensi penilaian yang tinggi terhadap aspek tersebut. Secara keseluruhan, TOI6 merupakan indikator dengan persepsi paling positif, sedangkan TOI2 menunjukkan persepsi yang lebih rendah. Di sisi lain, TOI7 menunjukkan keseragaman penilaian tertinggi, sementara TOI5 memperlihatkan variasi tanggapan yang paling besar di antara seluruh indikator TOI.

4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Inferensial

4.4.1. Uji Measurement Model (*Outer Model*)

4.4.1.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen

Cheung et al. (2024) validitas konvergen merupakan komponen dalam proses validasi model pengukuran dalam pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Validitas konvergen merujuk pada sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk menunjukkan hubungan korelasional yang tinggi satu sama lain, sehingga mencerminkan bahwa indikator tersebut secara konsisten mengukur konsep laten yang sama. Cheung et al. (2024) merekomendasikan agar nilai faktor loading berada minimal pada angka 0,5 hingga 0,7. Nilai di bawah ambang batas tersebut dapat mengindikasikan bahwa indikator kurang representatif terhadap konstruk yang diukur, sehingga berpotensi melemahkan validitas keseluruhan dari instrumen pengukuran.

Tabel 4.9 Hasil Uji *Loading Factor*

	<i>Work-Life Balance</i>	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover intention</i>	Hasil
WLB2	0.821				Valid
WLB3	0.812				Valid
WLB4	0.717				Valid
WLB5	0.766				Valid
WLB6	0.714				Valid
WLB7	0.719				Valid
WLB1	0.769				Valid
SKA1		0.923			Valid
SKA10		0.757			Valid
SKA11		0.780			Valid
SKA13		0.769			Valid
SKA2		0.856			Valid
SKA6		0.782			Valid
SKA7		0.745			Valid
SKA8		0.814			Valid
SKA9		0.775			Valid
KKA10			0.709		Valid
KKA11			0.734		Valid
KKA12			0.727		Valid
KKA13			0.863		Valid
KKA14			0.814		Valid
KKA15			0.782		Valid
KKA16			0.772		Valid
KKA17			0.831		Valid
TOI1				0.756	Valid
TOI2				0.769	Valid
TOI3				0.826	Valid
TOI4				0.754	Valid
TOI5				0.763	Valid
TOI6				0.809	Valid
TOI7				0.783	Valid
TOI8				0.805	Valid
TOI9				0.827	Valid

Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel di atas menunjukkan seluruh konstruk dalam kategori *Work-Life Balance* (WLB), Stres Kerja (SKA), Kepuasan Kerja (KKA), dan *Turnover Intention* (TOI) menunjukkan adanya variasi nilai antar indikator. Pada konstruk *Work-Life Balance*, indikator WLB2 mencatat nilai tertinggi sebesar 0.821, sementara nilai terendah terdapat pada WLB6 sebesar 0.714. Konstruk Stres Kerja indikator SKA1 memiliki nilai tertinggi yaitu 0.923, sedangkan SKA7 menempati posisi terendah dengan nilai 0.745. Konstruk Kepuasan Kerja indikator KKA13 memperoleh nilai tertinggi sebesar 0.863, sementara nilai terendah dicapai oleh KKA10 sebesar 0.709. Sementara itu pada konstruk *Turnover Intention* indikator TOI9 mencatat nilai tertinggi sebesar 0.827, sedangkan TOI4 memiliki nilai

terendah sebesar 0.754. Data menunjukkan bahwa indikator SKA1 dan WLB2 merupakan indikator yang paling kuat dalam mengukur konstruksya masing-masing, sementara KKA10 dan TOI4 menunjukkan kontribusi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya dalam konstruk yang sama.

Setelah dilakukan pengujian nilai *Loading Factor* pada indikator WLB8, WLB9, SKA3, SKA4, SKA5, SKA12, SKA14, SKA15, KKA10, KKA1, KKA2, KKA3, KKA4, KKA5, KKA6, KKA7, KKA8, dan KKA9 mempunyai nilai <0,6. Indikator di atas akan di eliminasi tidak dapat digunakan dalam pengukuran.

2. Validitas Diskriminan

Tabel 4.10 Hasil Uji *Cross Loading*

	<i>Work-Life Balance</i>	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Turnover intention</i>	Hasil
WLB2	0.821	0.232	0.570	0.554	Valid
WLB3	0.812	0.161	0.554	0.576	Valid
WLB4	0.717	0.036	0.493	0.511	Valid
WLB5	0.766	0.130	0.486	0.500	Valid
WLB6	0.714	0.003	0.581	0.549	Valid
WLB7	0.719	0.047	0.481	0.466	Valid
WLB1	0.769	0.101	0.541	0.524	Valid
SKA1	0.183	0.923	0.158	0.178	Valid
SKA10	0.072	0.757	-0.040	0.030	Valid
SKA11	0.111	0.780	0.011	0.059	Valid
SKA13	0.091	0.769	0.036	0.045	Valid
SKA2	0.078	0.856	0.100	0.104	Valid
SKA6	0.012	0.782	0.014	0.062	Valid
SKA7	0.026	0.745	-0.054	0.058	Valid
SKA8	0.069	0.814	-0.015	0.065	Valid
SKA9	0.118	0.775	0.011	0.059	Valid
KKA10	0.484	0.081	0.709	0.645	Valid
KKA11	0.494	-0.008	0.734	0.621	Valid
KKA12	0.480	0.009	0.727	0.635	Valid
KKA13	0.681	0.069	0.863	0.723	Valid
KKA14	0.642	0.118	0.814	0.699	Valid
KKA15	0.507	0.172	0.782	0.655	Valid
KKA16	0.473	0.070	0.772	0.678	Valid
KKA17	0.566	0.082	0.831	0.766	Valid
TOI1	0.509	0.054	0.684	0.756	Valid
TOI2	0.596	0.063	0.732	0.769	Valid
TOI3	0.617	0.164	0.791	0.826	Valid
TOI4	0.482	0.033	0.652	0.754	Valid
TOI5	0.493	0.105	0.632	0.763	Valid
TOI6	0.593	0.095	0.680	0.809	Valid
TOI7	0.542	0.149	0.631	0.783	Valid
TOI8	0.552	0.109	0.665	0.805	Valid
TOI9	0.515	0.147	0.680	0.827	Valid

Sumber: Data Peneliti (2025)

Hasil dari Uji *Cross Loading* Validitas diskriminan pada konstruk *Work-Life Balance* Indikator WLB2 menunjukkan nilai korelasi yang cukup tinggi dengan Kepuasan Kerja 0.570 dan *Turnover Intention* 0.554 yang mencerminkan bahwa indikator ini memiliki kemampuan membedakan secara jelas pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap dua konstruk tersebut. Indikator WLB6 menunjukkan nilai yang sebanding, dengan korelasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.581 dan *Turnover Intention* sebesar 0.549. Sementara itu, WLB4 menunjukkan korelasi yang lebih rendah, misalnya hanya 0.036 terhadap Stres Kerja, yang mengindikasikan kemampuan indikator ini dalam menjaga spesifisitas pengukuran konstruk WLB tanpa tumpang tindih secara signifikan dengan konstruk lain. Hal ini memperkuat validitas diskriminan dari indikator tersebut.

- Pada konstruk Stres Kerja, indikator SKA1 memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan nilai 0.923, korelasi yang jauh lebih rendah terhadap konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa indikator ini memiliki validitas diskriminan yang sangat kuat. Berbanding terbalik dengan indikator SKA10 memperlihatkan kelemahan dalam hal validitas diskriminan dengan nilai korelasi yang rendah terhadap *Turnover Intention* 0.030 bahkan negatif terhadap Kepuasan Kerja -0.040. Hasil ini berarti bahwa indikator tersebut tidak secara konsisten mampu membedakan pengaruh terhadap konstruk yang lain, sehingga keandalannya sebagai pengukur konstruk utama perlu ditinjau ulang.

Dalam konstruk Kepuasan Kerja, indikator KKA13 menunjukkan validitas diskriminan yang baik dengan korelasi tinggi terhadap Kepuasan Kerja 0.863 dan *Turnover Intention* 0.723. Angka-angka ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menangkap dimensi pengetahuan yang berpengaruh secara spesifik pada dua konstruk tersebut tanpa mencampur pengaruhnya dengan konstruk lain. Sebaliknya, KKA10 menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah, yaitu 0.709 terhadap Kepuasan Kerja dan 0.484 terhadap Stres Kerja, yang menandakan bahwa indikator ini memiliki tingkat validitas diskriminan yang lebih lemah dibandingkan indikator lainnya dalam konstruk KKA.

Adapun pada konstruk *Turnover Intention*, indikator TOI3 dan TOI9 menunjukkan korelasi yang tinggi terhadap konstraknya sendiri, masing-masing sebesar 0.826 dan 0.827. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan *Turnover Intention* dari konstruk lainnya. Sebaliknya, TOI4 meskipun memiliki korelasi sebesar 0.754 terhadap konstruk TOI, menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Sarstedt et al. (2021) menjelaskan bahwa nilai AVE yang memenuhi kriteria validitas konvergen minimal sebesar 0,50. Artinya, setidaknya 50% dari total variansi indikator harus dapat dijelaskan oleh konstruk yang diwakilinya. Jika nilai ini tercapai atau lebih, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki daya representasi yang kuat dan relevan terhadap indikator-indikator yang menyusunnya.

Tabel 4.11 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Hasil
<i>Work-Life Balance</i>	0.579	Valid
Stres Kerja	0.643	Valid
Kepuasan Kerja	0.609	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.622	Valid

Sumber: Data Peneliti (2025)

Seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang melebihi angka 0,50. Hal ini menunjukkan

bahwa masing-masing konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan pendekatan AVE.

4.4.1.2 Uji Realiabilitas

1. *Composite Reliability* (CR)

Composite Reliability (CR) merupakan ukuran penting dalam analisis model pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam sebuah konstruk laten. Menurut Haji-Othman & Yusuff (2022) nilai *Composite Reliability* yang ideal berada dalam kisaran 0,70 hingga 0,90. Nilai dalam rentang ini menunjukkan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 4.12 Hasil Uji *Composite Reliability*

	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Hasil
<i>Work-Life Balance</i>	0.906	Reliabel
Stres Kerja	0.942	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.926	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.937	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2025)

Seluruh konstruk dalam penelitian ini yakni *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* menunjukkan nilai *Composite Reliability* (CR) di atas 0,70. Nilai tersebut berarti bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan dalam proses pengukuran. Indikator-indikator tersebut juga secara konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur.

2. Cronbach's Alpha

Menurut Cheung et al. (2024) nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 umumnya dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik dan dapat diterima. batas ini dapat bervariasi tergantung pada sifat konstruk yang diukur serta konteks dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.13 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's alpha</i>	Hasil
<i>Work-Life Balance</i>	0.878	Reliabel
Stres Kerja	0.945	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.908	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.924	Reliabel

Sumber: Data Peneliti (2025)

Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk penelitian ini yaitu Keseimbangan kehidupan kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja, dan *Turnover Intention* lebih tinggi dari 0,70. Artinya, alat ukur yang digunakan dalam setiap konstruk sangat konsisten dan dapat diandalkan. Keandalan dan validitas dari variabel-variabel yang diukur dipastikan oleh fakta bahwa semua konstruk ini secara konsisten mengukurnya.

4.4.2. Uji Struktural Model (*Inner Model*)

1. *R-Square*

R-square (R^2) berperan sebagai parameter kunci dalam sistem pengukuran yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap kekuatan prediktif suatu model. *R-square* ini akan menunjukkan sejauh mana model ini mampu menjelaskan persentase variabilitas variabel dependen melalui variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam analisis yang dikembangkan. Secara umum, model

dikatakan memiliki kekuatan prediksi yang kuat apabila nilai *R-square* lebih dari 0,50. Model dianggap memiliki potensi prediktif moderat jika nilai *R-square* berada di antara 0,25 hingga 0,50. Sebagai alternatif, kekuatan prediksi model yang buruk ditunjukkan oleh nilai *R-square* di bawah 0,25. (Sarstedt et al., 2021).

Tabel 4.14 Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.488	0.483
<i>Turnover Intention</i>	0.772	0.768

Sumber: Data Peneliti (2025)

● Tabel 4.14 menampilkan nilai *R-square* dan *R-square adjusted* untuk kedua konstruk dependen, konstruk Kepuasan kerja menjelaskan sekitar 48,8% dari variasi Kepuasan kerja dengan nilai *R-square* sebesar 0.488. Sebagai konstruk endogen, Kepuasan kerja agak terkait dengan variabel eksogen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai ini. Setelah mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model, nilai *R-square* yang dikoreksi ditemukan sebesar 0.483, yang sedikit lebih rendah. Oleh karena itu, bahkan setelah memperhitungkan kompleksitas model, sekitar 48,3% dari variasi dalam Kepuasan kerja dapat dijelaskan, menunjukkan bahwa model masih memberikan tingkat kecocokan yang memadai.

Nilai *R-square* sebesar 0.772 untuk konstruk *Turnover Intention*, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel model menjelaskan 77.2% dari varians *Turnover Intention*. Angka ini menunjukkan seberapa baik model memprediksi variabel *Turnover Intention*. Setelah memperhitungkan jumlah prediktor, nilai *R-square* yang dimodifikasi untuk konstruk ini relatif tidak berubah yaitu sebesar 0.768.

2. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

GoF menggunakan skala dari 0 hingga 1, dengan interpretasi mulai dari 0-0.25 GoF untuk kecil, 0.25-0.36 GoF untuk moderat, dan >0.36 GoF untuk besar,

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memvalidasi kinerja gabungan model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*). Untuk mencari nilai GoF, ambil akar kuadrat dari hasil perkalian antara nilai rata-rata *Adjusted R-square* (*Adjusted R²*) dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 4.15 Hasil Uji *Goodness of Fit*

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	<i>R-square adjusted</i>	<i>Goodness of Fit (GoF)</i>
<i>Work-Life Balance</i>	0.579		
Stres Kerja	0.643		
Kepuasan Kerja	0.609	0.483	
<i>Turnover Intention</i>	0.622	0.768	
Rata-rata	0.613	0.625	0.619

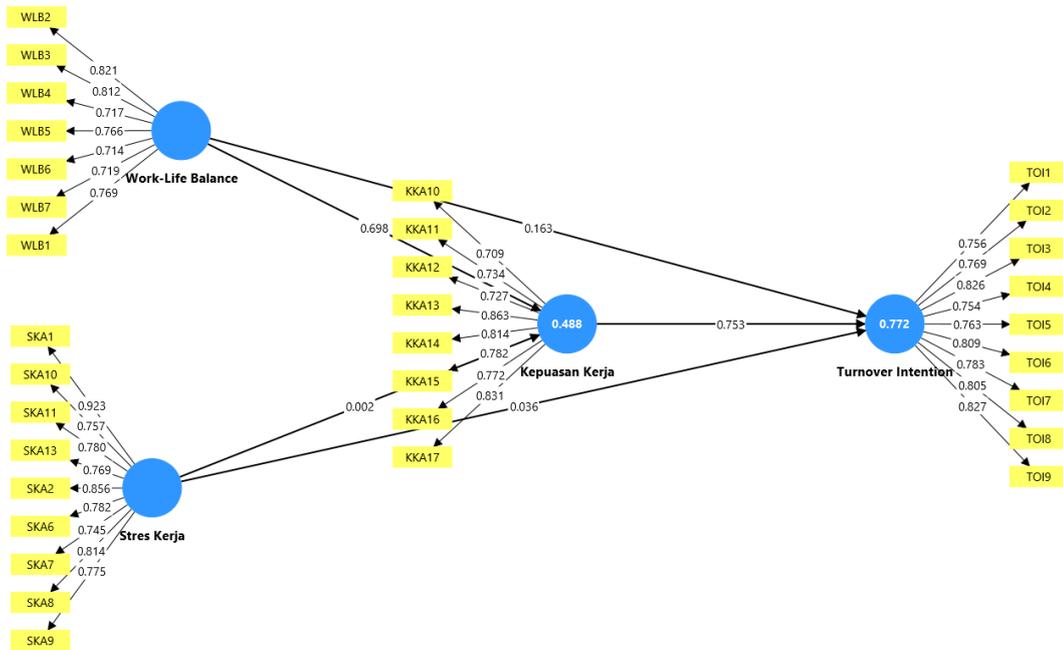
Sumber: Data Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai GoF adalah 0.619, yang menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang sangat tinggi. Dengan hasil ini, kita dapat melihat bahwa model secara akurat menggambarkan saling ketergantungan di antara variabel-variabelnya.

4.5 Pengujian Hipotesis

Secara umum, pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), hipotesis alternatif (H_a) akan diterima jika nilai *T-Statistik* lebih dari 1,96 atau jika nilai *P-Value* lebih kecil dari 0,05. Untuk menolak hipotesis nol (H_0), kriteria ini harus dipenuhi, yang berarti hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang substansial. Dugaan awal peneliti didukung oleh bukti-bukti yang digunakan untuk menolak H_0 . (Pramudita et al., 2023).

Gambar 4.1 Uji Hipotesis



Sumber: Data Peneliti (2025)

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Hasil
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.698	0.695	0.050	14.008	0.000	Diterima
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.002	-0.025	0.105	0.018	0.986	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.753	0.757	0.063	12.038	0.000	Diterima
Work-Life Balance -> Turnover Intention	0.163	0.161	0.065	2.496	0.013	Diterima
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.036	0.046	0.047	0.758	0.448	Ditolak
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.526	0.526	0.054	9.734	0.000	Diterima
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	0.001	-0.020	0.081	0.018	0.986	Ditolak

Sumber: Data Peneliti (2025)

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *Original Sample* (O) untuk hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 0.698, menunjukkan arah yang positif. Pengaruhnya signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 14.008 dan *P-Value* sebesar 0.000, yang keduanya secara signifikan lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka merasakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.002, korelasi antara stres kerja dan kepuasan hampir tidak ada, yang mengindikasikan pengaruh yang tidak signifikan. Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, karena nilai *T-Statistics* sebesar 0.018 dan *P-Value* sebesar 0.986 jauh lebih tinggi dari kriteria signifikansi 0.05. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebagai Variabel Intervensi

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.753 menunjukkan arah hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Pengaruh tersebut signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* sebesar 12.038 dan *P-Value* sebesar 0.000, yang keduanya berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Korelasi antara *Kepuasan Kerja* dan *Turnover Intention* adalah positif dan signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa pekerja yang puas cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.

4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.163, hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* memiliki kecenderungan positif. Pengaruhnya signifikan secara statistik, yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistics* sebesar 2.496 dan *P-value* sebesar 0.013, yang keduanya berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* secara signifikan dan positif mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mungkin untuk berpindah kerja jika mereka percaya bahwa keseimbangan kehidupan kerja mereka baik. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat mungkin lebih cenderung mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0.036 menunjukkan arah hubungan yang positif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Tampaknya tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, karena nilai *T-Statistics* sebesar 0.758 dan *P-Value* sebesar 0.448 jauh lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan kata lain, kemungkinan karyawan untuk keluar tidak berubah sebagai respons terhadap peningkatan stres terkait pekerjaan. Sebagai hasilnya, kita dapat mengatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi *Turnover Intention* dalam penelitian ini.

6. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Nilai *Original Sample* (O) untuk hubungan mediasi antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah 0.526, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Karena nilai *P-Value* sebesar 0.000 dan nilai *T-Statistics* sebesar 9.734, yang mana keduanya jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa jalur mediasi ini benar-benar signifikan secara statistik. Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* terlihat dari korelasi positif antara kepuasan kerja yang lebih tinggi dan *Work-Life Balance*. Dalam penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan lebih tinggi dikaitkan dengan

kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan *Turnover Intention*.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Nilai *Original Sample* (O) adalah 0.001, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat lemah. Jalur mediasi ini tidak signifikan secara statistik, karena nilai *T-Statistics* sebesar 0.018 dan *P-Value* sebesar 0.986, yang mana keduanya jauh lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0.05. Niat karyawan untuk berpindah kerja melalui tingkat kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh perubahan tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Jadi, menurut penelitian ini, kepuasan kerja bukan merupakan mediator antara stres kerja dan niat untuk keluar.

4.6 ● Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja ditemukan dalam penelitian ini. Berdasarkan teori yang diajukan oleh Brough et al. (2020) orang akan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka dapat memenuhi tuntutan psikologis dan emosional mereka sambil tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Temuan ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nurhidayati & Fajar Dini (2023) yang sampai pada kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

Hasil pengisian kuesioner pada indikator *Work-Life Balance*, khususnya pada pernyataan nomor 5 hingga 7 seperti “Kontrol atas jadwal kerja” mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sebagai hasil dari kebebasan ini. Mayoritas responden berusia dua puluhan dan tiga puluhan, dan mereka memiliki ijazah sekolah menengah atas atau yang sederajat, sehingga mendukung hasil ini. Menjaga keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat merupakan hal yang penting bagi mereka yang berada di kelompok usia ini, begitu juga dengan meluangkan waktu untuk teman dan keluarga.

Kondisi kerja di PT. XYZ, perusahaan yang bergerak di sektor ritel yang tersebar di wilayah Bogor memberikan fleksibilitas kerja tertentu sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan ini berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

4.6.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut temuan tersebut, kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh stres dalam pekerjaan. Menurut teori yang diajukan oleh Lukan et al. (2022) Kesehatan mental dan fisik pekerja dapat terpukul ketika mereka berada di bawah tekanan konstan dalam pekerjaan. Penelitian Maharani & Tamara (2024) memberikan kepercayaan pada gagasan bahwa orang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah ketika mereka berada di bawah banyak tekanan dalam pekerjaan. Kesimpulan penelitian ini konsisten dengan kesimpulan dari Hasyim (2020) Hal ini menunjukkan bahwa, dengan adanya elemen-elemen pelindung seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang dapat diterima, stres kerja mungkin tidak selalu berdampak buruk pada kepuasan kerja.

Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh konteks organisasi tempat penelitian dilakukan, yaitu PT. XYZ, serta karakteristik responden yang terlibat. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya pada pernyataan nomor 9 hingga 11 seperti “Dukungan sosial” terlihat bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Dukungan sosial tersebut diketahui dapat berperan sebagai peredam terhadap stres, sehingga mengurangi dampaknya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, indikator pada pernyataan nomor 12 hingga 15 misalnya “Lingkungan kerja” menyebabkan responden merasakan adanya ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai sehingga menciptakan keadaan yang kondusif dan berpotensi menetralkan tekanan pekerjaan yang dirasakan.

Karakteristik responden yang sebagian besar merupakan karyawan usia produktif dan telah terbiasa menghadapi dinamika pekerjaan di sektor ritel seperti beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu juga dapat membentuk ketahanan psikologis melalui proses adaptasi kerja yang berkelanjutan sehingga stres kerja yang dialami tidak serta-merta menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Fokus pengukuran stres dalam kuesioner ini lebih menekankan pada aspek dukungan sosial dan kondisi kerja yang mendukung, kemungkinan tidak sepenuhnya menangkap intensitas stres berat seperti yang dikaji dalam beberapa penelitian sebelumnya.

4.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebagai Variabel Intervensi

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut teori yang dikemukakan oleh Al-Haroon & Al-Qahtani (2020) bahwa karyawan cenderung tidak ingin keluar dari pekerjaan mereka jika mereka puas dengan posisi mereka saat ini. Diperkirakan bahwa ketika orang merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak ingin keluar karena mereka merasakan hubungan emosional yang lebih kuat dengan pekerjaannya. Temuan ini juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya Priyastiwi (2024) Mereka menemukan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang sangat mengurangi kemungkinan untuk keluar.

Kontradiksi antara temuan penelitian ini dengan teori dan studi sebelumnya dapat dijelaskan melalui karakteristik responden serta konteks lingkungan kerja di sektor ritel, khususnya di wilayah Bogor. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Kepuasan Kerja, khususnya pernyataan nomor 12 hingga 14 seperti “Kesempatan untuk berkembang” terlihat bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia di perusahaan. Pada indikator *Turnover Intention*, terutama pada poin 1 hingga 3 yaitu “Niat untuk meninggalkan pekerjaan” terdapat kecenderungan bahwa responden tetap memiliki niat untuk mencari peluang kerja baru meskipun tingkat kepuasan kerja tergolong tinggi.

Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik demografis responden yang mayoritas berusia antara 20 hingga 30 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan dari jenjang SMA hingga Strata 1 (S1). Kelompok usia ini umumnya berada pada fase awal karir dan memiliki motivasi tinggi untuk berkembang secara profesional. Kepuasan kerja yang dirasakan misalnya dalam bentuk pelatihan, pengalaman, dan promosi dapat meningkatkan rasa percaya diri serta persepsi dan keyakinan bahwa mereka memiliki daya saing untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Dinamika pasar kerja di sektor ritel wilayah Bogor yang sangat kompetitif, dengan banyaknya perusahaan serupa yang menawarkan peluang kerja sejenis, turut mendorong munculnya niat untuk berpindah kerja. Pada konteks ini, kepuasan kerja bukan menjadi penghambat, melainkan justru menjadi pemicu bagi karyawan untuk mengeksplorasi peluang baru yang dinilai lebih menjanjikan. Hal ini juga diperkuat oleh desain kuesioner *Turnover Intention* yang lebih menekankan pada kecenderungan untuk mencari peluang baru, bukan hanya keinginan eksplisit untuk meninggalkan perusahaan.

4.6.4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Mehmood et al. (2025) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung merasa lebih mampu secara emosional dan psikologis untuk mengeksplorasi peluang kerja yang lebih baik. Keseimbangan ini memberikan rasa kontrol atas kehidupan mereka, sehingga meningkatkan kepercayaan diri untuk mengambil keputusan terkait mobilitas karir. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Adriano (2020) yang mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan perbedaan konteks penelitian dan karakteristik demografis responden yang terlibat.

Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator *Work-Life Balance*, khususnya pada poin 1 sampai 3 seperti “Keseimbangan waktu” responden menunjukkan bahwa mereka memiliki waktu pribadi yang memadai, yang secara tidak langsung menciptakan keseimbangan emosional dan psikologis. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk lebih reflektif dalam mengevaluasi masa depan karir. Hal ini tercermin pada jawaban kuesioner *Turnover Intention*, terutama pada poin 4 hingga 6 seperti pernyataan “Kecenderungan berhenti dalam waktu dekat” yang menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kerja-hidup yang tinggi dapat mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Karakteristik responden dalam penelitian ini, yang mayoritas merupakan individu berusia muda (20–30 tahun) dan memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi (SMA hingga S1), turut memengaruhi hasil tersebut. Kelompok usia dan tingkat pendidikan ini umumnya memiliki akses yang lebih luas terhadap informasi pasar kerja dan memiliki preferensi terhadap pekerjaan yang mendukung fleksibilitas serta pengembangan karir. Sektor ritel di wilayah Bogor sangat kompetitif dan dinamis menyediakan banyak alternatif pekerjaan, yang memungkinkan karyawan merasa lebih optimis dalam mengejar peluang kerja baru.

Penelitian Adriano (2020) dilakukan pada sektor non-ritel dengan responden yang mayoritas berusia lebih tua dan telah bekerja cukup lama di perusahaan. Responden tersebut cenderung memiliki ikatan dan komitmen organisasi yang lebih kuat, serta menunjukkan kecenderungan untuk mempertahankan stabilitas kerja.

4.6.5. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ray et al. (2025) yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan akibat tekanan emosional dan beban psikologis yang berkepanjangan. Studi yang dilakukan oleh Muhadi et al. (2022) juga mendukung pandangan tersebut, di mana stres kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

pada tenaga kerja di sektor kesehatan, khususnya perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hasyim (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu berkorelasi secara langsung dengan niat keluar, terutama jika terdapat faktor penyangga seperti dukungan sosial, kontrol kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Perbedaan hasil antara penelitian ini dan penelitian terdahulu dapat dijelaskan melalui konteks organisasi PT. XYZ dan karakteristik adaptif respondennya. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya pada poin 6 misalnya “Saya tidak memiliki kebebasan memilih cara kerja” terdapat indikasi bahwa karyawan memiliki tingkat otonomi tertentu dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya dapat mengurangi persepsi terhadap tekanan kerja. Selain itu pada poin 12 menyatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan cukup memadai, sehingga dapat menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi dampak stres.

Karakteristik responden yang sebagian besar telah terbiasa dengan beban kerja tinggi dan dinamika operasional sektor ritel juga berkontribusi dalam membentuk daya tahan psikologis. Oleh karena itu, tekanan kerja yang dialami cenderung dianggap sebagai bagian normal dari pekerjaan dan tidak serta-merta memicu niat untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, hasil kuesioner pada poin 9 hingga 11 mengindikasikan adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, yang diketahui memiliki peran penting dalam membantu individu dalam mengelola stres kerja.

Perbedaan konteks juga menjadi faktor penting. Penelitian oleh Muhadi et al. (2022) dilakukan dalam lingkungan kerja tenaga medis, yang cenderung menghadapi tekanan emosional dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap keselamatan orang lain. Hal ini menjadikan stres sebagai faktor yang lebih signifikan dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Sebaliknya, dalam konteks industri ritel seperti PT. XYZ, tekanan kerja yang bersifat rutin dan lingkungan kerja yang relatif suportif menjadikan stres kerja tidak berperan besar dalam mendorong niat keluar dari pekerjaan.

4.6.6. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Melalui variabel mediasi kepuasan kerja, penelitian mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jayamanne & Kaluarachchige (2024) serta teori yang dikemukakan oleh Chung & van der Lippe (2020) menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hasil kuesioner pada indikator *Work-Life Balance* khususnya poin 4 seperti “Saya merasa terlibat dalam pekerjaan” dan pernyataan Kepuasan Kerja pada poin 7 hingga 9 seperti “Hubungan interpersonal” menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan dalam hidup cenderung memiliki persepsi positif terhadap kualitas hubungan kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini justru berperan sebagai pendorong niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tercermin pada indikator *Turnover Intention*, khususnya pada poin 4 yaitu pernyataan “Saya memiliki rencana untuk keluar dari perusahaan dalam enam bulan ke depan.”

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik demografis responden yang didominasi oleh kelompok usia muda (20–30 tahun) dan memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi (SMA hingga S1). Kelompok ini cenderung memiliki orientasi karir yang dinamis dan berambisi untuk mengembangkan diri melalui mobilitas kerja. Tingkat kepuasan kerja yang timbul dari keseimbangan kerja-hidup tidak serta-merta menciptakan loyalitas jangka panjang, melainkan menjadi modal psikologis dan profesional yang memperkuat kepercayaan diri untuk mencari peluang karir yang lebih menjanjikan.

Faktor eksternal berupa kondisi pasar kerja ritel yang kompetitif di wilayah Bogor juga turut memperkuat kecenderungan tersebut. Banyaknya perusahaan serupa yang menawarkan alternatif pekerjaan dengan kondisi kerja yang relatif setara menjadikan karyawan merasa memiliki berbagai opsi karir. Keadaan ini

membuat posisi *Work-Life Balance* yang meningkatkan kepuasan kerja tidak selalu menurunkan niat keluar, melainkan dapat mendorong intensi untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih sesuai dengan aspirasi karir individu.

4.6.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Meskipun kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara stres kerja dan *Turnover Intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan dari penelitian ini bertentangan dengan temuan dari penelitian lain. Maharani & Tamara (2024) maupun teori yang dikemukakan oleh Navines et al (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, dan secara tidak langsung meningkatkan intensi karyawan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Hasyim (2020) yang menegaskan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja dan niat keluar dapat diminimalkan apabila terdapat faktor-faktor pelindung di lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kondisi kerja yang mendukung.

Perbedaan temuan ini dapat dijelaskan melalui kondisi spesifik di PT. XYZ dan karakteristik adaptif dari para responden. Berdasarkan hasil kuesioner pada indikator Stres Kerja, khususnya poin 12 hingga 15 seperti “Lingkungan kerja” dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga potensi tekanan kerja dapat ditekan. Selanjutnya, pada indikator Kepuasan Kerja poin 7 hingga 9 misalnya, “Hubungan interpersonal” menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial antar pegawai memberikan efek psikologis yang memperkuat kepuasan kerja, meskipun dalam kondisi tekanan tertentu.

Karakteristik responden yang mayoritas merupakan karyawan muda dan telah terbiasa dengan dinamika kerja di sektor ritel seperti beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat, dan tekanan operasional menunjukkan tingkat resiliensi yang tinggi. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan stres pekerjaan, sehingga stres tidak secara signifikan menurunkan kepuasan kerja ataupun meningkatkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan.

Perbedaan hasil dengan penelitian Maharani & Tamara (2024) dapat dijelaskan melalui perbedaan konteks organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada sektor non-ritel yang memiliki tekanan kerja dengan intensitas emosional lebih tinggi, sehingga potensi dampak stres terhadap kepuasan kerja dan *Turnover Intention* cenderung lebih kuat. Dalam konteks PT. XYZ yang memiliki lingkungan kerja suportif dan responden yang adaptif, pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan *Turnover Intention* menjadi tidak signifikan.

