

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Bab ini mengulas hasil studi yang telah dianalisis menggunakan data yang terkumpul dan diproses dengan bantuan perangkat lunak komputer SPS versi 2.6. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 34 pernyataan sebagai instrumen utama. Variabel independen X.1, yaitu Keseimbangan Kerja-Hidup, terdiri dari 10 pernyataan, sedangkan variabel X.2, yaitu Stres Kerja, mengandung 17 pernyataan. Variabel Y, yaitu *Turnover Intention*, terdiri dari 7 pernyataan.

Penelitian ini melibatkan 100 responden sebagai sampel, dan Kuesioner disebarikan secara online untuk mengumpulkan data primer melalui survei dalam bentuk *Google Form* melalui aplikasi *WhatsApp* untuk mencapai responden dengan lebih efisien. Pemilihan *WhatsApp* sebagai platform untuk menyebarkan kuesioner disebabkan oleh kendala dalam melakukan pertemuan langsung dengan responden, yang dipengaruhi oleh jadwal *shift* kerja yang berbeda. Penggunaan Skala Likert bertujuan mengukur variabel-variabel yang diselidiki pada penelitian ini.

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam studi ini responden penelitiannya adalah karyawan berstatus aktif bekerja saat ini pada PT XXX Cabang Bogor 2. Karakteristik individu tersebut dijelaskan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jenis kelamin, rentang usia, masa kerja yang telah dilalui, serta tingkat pendidikan terakhir karyawan. Pada metode penelitian ini melibatkan sebaran kuesioner pernyataan pada responden yang kriteria nya sudah ditentukan dan relevan dengan tujuan studi ini.

4.1.1.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Ciri-ciri responden yang diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan menggambarkan data yang terkumpul. Ini adalah persebaran responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada Gambar dibawah ini

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	57	57.00
Perempuan	43	43.00
Total	100	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Pada gambar diatas, hasil dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebanyak 57 responden adalah laki-laki, yang mencakup 57%. Untuk responden perempuan berjumlah 43 orang, atau sekitar 43% dari total. Distribusi jenis kelamin yang hampir seimbang ini memungkinkan toko untuk memastikan bahwa distribusi tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan seimbang di setiap *shift*. Agar lebih efisiensi dan meningkatkan kualitas layanan, terutama pada waktu-waktu sibuk atau *shift* malam.

4.1.1.2 Karakteristik Usia Responden

Tabel dibawah ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis usia:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia (Kategori Generasi)	Total	Persentase (%)
21 - 27 Tahun (Gen Z)	54	54.0
28 - 43 Tahun (Gen Milenial)	46	46.0
Total	100	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Karakteristik responden menunjukkan 54% dari total keseluruhan responden berada dalam rentang usia 21-27 tahun atau merupakan Generasi Z, berjumlah 54 orang. Sementara itu, usia 28-43 tahun atau generasi milenial, mencakup 46% dari total responden, dengan jumlah sebanyak 46 orang.

Distribusi usia yang hampir seimbang antara Gen Z dan Milenial menciptakan kombinasi, antara Gen Z dimana lebih muda dan energik serta Generasi Milenial yang lebih berpengalaman, toko dapat memanfaatkan keahlian yang beragam. Generasi Z mungkin lebih inovatif dan cepat dalam adopsi teknologi, sementara Generasi Milenial dapat menawarkan wawasan strategis dan pengalaman praktis. Toko dapat mengatur *shift* dengan lebih efisien, memanfaatkan energi dan fleksibilitas Generasi Z untuk *shift* malam atau tugas-tugas yang memerlukan adaptabilitas cepat, sementara Generasi Milenial dapat mengisi peran yang membutuhkan pengalaman dan stabilitas.

4.1.1.3 Karakteristik Status Responden

Dari data yang terkumpul melalui kuesioner, terlihat karakteristik responden yang berdasarkan status mereka dapat dilihat dalam tabel 4.3

Tabel 4. 3 Status Pernikahan Responden

Status	Total	Persentase (%)
Menikah	36	36.00
Belum Menikah	64	64.00
Total	100	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Berdasarkan informasi dalam Tabel 4.3, mayoritas responden dalam survei ini adalah mereka yang belum berstatus menikah, Sebanyak 64 orang atau setara dengan 64% dari total responden tidak menikah, sementara 36 orang atau 36% lainnya sudah menikah.

Distribusi status pernikahan menunjukkan mayoritas karyawan belum menikah kondisi ini membuat toko lebih mudah mengatur *shift* malam dan akhir pekan, memastikan bahwa operasional tetap berjalan lancar sepanjang waktu. Karyawan yang belum menikah dapat mengisi *shift* yang lebih sulit diisi oleh mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga. Namun karyawan yang sudah menikah dapat memberikan stabilitas dalam tim. Mereka sering kali lebih

berpengalaman dan dapat memberikan bimbingan serta *mentorship* kepada karyawan yang lebih muda atau belum menikah. Ini berpotensi untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung secara menyeluruh.

4.1.1.4 Karakteristik Masa Kerja Responden

Penyebaran kuesioner menggambarkan distribusi ekstensif jumlah masa kerja responden digambarkan seperti tabel dibawah ini

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Total	Persentase (%)
< 1 Tahun	14	14.0
1 - 5 Tahun	51	51.0
6 - 10 Tahun	27	27.0
11 - 15 Tahun	5	5.0
> 15 Tahun	3	3.0
Total	100	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Data diatas menunjukkan distribusi masa kerja karyawan di sebuah toko retail 24 jam, dengan mayoritas karyawan (51%) telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun. Ini menggambarkan tingkat stabilitas yang kuat dalam tenaga kerja inti toko. Sejumlah karyawan (27%) memiliki pengalaman 6 hingga 10 tahun, memberikan keahlian dan pengetahuan mendalam yang berguna dalam mengelola operasi harian yang kompleks.

Selain itu, terdapat karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (dengan persentase 8% dari total). Data ini menunjukkan bahwa toko ini dapat memanfaatkan berbagai tingkat pengalaman ini untuk mengembangkan strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan, serta memperkuat posisinya dalam pasar retail yang kompetitif.

4.1.1.5 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Informasi karakteristik tiap responden dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menunjukkan pola distribusi berdasarkan tingkat strata pendidikan, sebagaimana tertera dalam Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Terakhir	Total	Persentase (%)
SMA/Sederajat	80	80.00
Diploma (D3)	2	2.00
Sarjana (S1)	18	18.00
Total	100	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Data di atas menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan di toko retail 24 jam memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara, mencakup 80% dari total. Ini mengindikasikan bahwa kebanyakan dari mereka memiliki keterampilan dasar yang diperlukan untuk tugas-tugas sehari-hari seperti layanan pelanggan dan manajemen stok.

Meskipun demikian, ada juga sebagian kecil karyawan (18%) yang memiliki gelar Sarjana (S1), serta beberapa dengan Diploma (D3) (2%). Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi ini mungkin membawa keahlian tambahan dalam manajemen atau spesialisasi tertentu yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan operasional yang lebih kompleks. Data ini menyoroti kebutuhan untuk pengembangan karyawan yang beragam, serta fleksibilitas dalam mengadopsi teknologi dan sistem baru dalam meningkatkan efisiensi dan pengalaman pelanggan di toko retail tersebut.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan yang mendetail dan pemahaman yang komprehensif. Untuk analisis yang lebih

mendalam, maka perlu mengamati rata-rata nilai (*mean*), deviasi standar (*standard deviation*), serta angka minimum dan maksimum dari setiap variabel yang dianalisis. Pendekatan ini memberikan gambaran yang detail tentang distribusi data dan variasinya, yang sangat penting untuk dipahami secara mendalam karakteristik dan pola yang ada dalam setiap aspek yang diselidiki.

Dalam kerangka penelitian ini, nilai rata-rata mencerminkan nilai tengah dari seluruh sampel responden, sedangkan deviasi standar mengukur seberapa besar variasi jawaban dari sampel tersebut. Jika deviasi standar dekat dengan nol, ini mengindikasikan bahwa jawaban tiap responden memiliki tingkat konsistensi yang tinggi atau seragam. Sebaliknya, deviasi standar yang tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki variasi yang lebih besar.

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Work-life Balance*

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel *Work-life Balance*

<i>Pernyataan</i>	<i>Jumlah Sampel</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X.1_1	100	1.00	4.00	3.0500	.78335
X.1_2	100	1.00	4.00	2.6800	.87479
X.1_3	100	1.00	4.00	3.1600	.82536
X.1_4	100	1.00	4.00	2.9900	.73161
X.1_5	100	1.00	4.00	3.1400	.77876
X.1_6	100	1.00	4.00	2.6900	.81271
X.1_7	100	2.00	4.00	3.2100	.55587
X.1_8	100	1.00	4.00	3.0100	.62757
X.1_9	100	2.00	4.00	3.2400	.65320

X.1_10	100	1.00	4.00	3.2000	.71067
--------	-----	------	------	--------	--------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari analisis variabel *Work-life Balance* yang tertera dalam Tabel 4.6, Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan profesional dan kehidupan pribadi mereka. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah X.1_9, menunjukkan bahwa suasana kerja dapat mendukung tiap aktivitas yang diinginkan dalam kehidupan pribadi, dengan nilai rata-rata 3.2400. Artinya responden paling mendukung pernyataan ini. Sebaliknya, pernyataan yang memiliki *mean* terendah adalah X.1.2, yang menyatakan bahwa responden umumnya tidak bekerja lebih dari 12 jam sehari, dengan nilai rata-rata sebesar 2.6800. Artinya terdapat tingkat ketidaksetujuan yang lebih besar terkait dengan durasi jam kerja.

Selain itu, pernyataan X.1_2 juga memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.87479, yang mengindikasikan bahwa pandangan responden mengenai durasi jam kerja sangat beragam. Di sisi lain, pernyataan X.1_7 “Saya tidak merasa depresi karena pekerjaan” memiliki standar deviasi terendah, yaitu 0.55587, yang berarti responden memiliki pendapat yang lebih konsisten terhadap pernyataan ini.

Secara umum, semua pernyataan dalam tabel menunjukkan nilai minimum antara 1.00 hingga 2.00 dan nilai maksimum 4.00, mencerminkan penggunaan skala Likert yang rentangnya mulai dari tingkat “sangat tidak setuju” hingga tingkat “sangat setuju”. Nilai minimum 1.00 pada sebagian besar pernyataan menunjukkan adanya beberapa responden sepenuhnya menolak pernyataan tersebut. Di sisi lain, terdapat responden yang memiliki pandangan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai maksimum 4.00.

Secara garis besar, analisis ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sepakat bahwa mereka berhasil menjaga titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan pribadi atau keluarga mereka. Namun, terdapat variasi

pandangan yang signifikan terutama terkait dengan jam kerja dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pernyataan	<i>Jumlah</i>		<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	
	<i>Sampel</i>	<i>Minimum</i>			<i>Maximum</i>
X.2_1	100	1.00	4.00	2.7100	.87957
X.2_2	100	1.00	4.00	2.3700	.76085
X.2_3	100	1.00	4.00	2.9900	.74529
X.2_4	100	1.00	4.00	2.9900	.73161
X.2_5	100	1.00	4.00	2.6500	.89188
X.2_6	100	1.00	4.00	3.0900	.69769
X.2_7	100	1.00	4.00	2.9700	.74475
X.2_8	100	1.00	4.00	3.1400	.61987
X.2_9	100	1.00	4.00	3.1600	.72083
X.2_10	100	1.00	4.00	3.2000	.71067
X.2_11	100	1.00	4.00	3.1700	.68246
X.2_12	100	1.00	4.00	3.1300	.67652
X.2_13	100	1.00	4.00	3.3000	.64354
X.2_14	100	2.00	4.00	3.4500	.57516
X.2_15	100	1.00	4.00	3.1800	.70180
X.2_16	100	1.00	4.00	3.1700	.63652
X.2_17	100	1.00	4.00	3.1700	.65219

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari analisis deskriptif variabel stres kerja dalam tabel diatas, bahwa tiap responden memiliki pandangan yang beragam terhadap berbagai aspek stres kerja. Beberapa responden mungkin menganggap stres kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi, sementara yang lain mungkin merasakannya sebagai beban yang

mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X.2_14 dengan nilai *mean* 3.4500, data menunjukkan bahwa responden sangat menyadari ekspektasi yang ditetapkan untuk mereka di tempat kerja. Ini menunjukkan tingkat setuju di antara responden terhadap isi item pernyataan tersebut menyoroti kejelasan peran sebagai faktor dalam stres kerja. Sebaliknya, pernyataan *mean* terendah adalah X.2_2, Dengan *mean* sebesar 2.3700, hasil menunjukkan bahwa responden umumnya mengungkapkan ketidaksetujuan yang signifikan terhadap lamanya jam kerja yang berkepanjangan, dengan menyatakan bahwa mereka tidak bisa bekerja melebihi waktu 12 jam dalam 1 hari.

Pernyataan X2_5 tentang fleksibilitas waktu kerja memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.89188, yang mengindikasikan bahwa pandangan responden mengenai fleksibilitas waktu kerja sangat beragam. Di sisi lain, pernyataan X2_14, yang memiliki *mean* tertinggi, menunjukkan variasi yang lebih rendah dengan standar deviasi 0.57516, mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan yang seragam mengenai kejelasan peran mereka.

Seluruh pernyataan dalam tabel memiliki rentang nilai dari 1.00 hingga 4.00, kecuali X2_14 yang memiliki nilai terendah 2.00. Dengan mayoritas dari tiap responden memberikan jawaban dari tingkat "sangat tidak setuju" hingga tingkat "sangat setuju" pada skala Likert, hal ini mengindikasikan bahwa hasilnya menunjukkan adanya pandangan yang bervariasi. Responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai minimum 1.00. sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan dapat dilihat dari nilai maksimum 4.00.

Analisis ini mengungkapkan bahwa responden memiliki perspektif yang cukup beragam mengenai berbagai aspek stres kerja. Kejelasan peran di tempat kerja tampaknya menjadi faktor yang paling disepakati oleh responden, sementara fleksibilitas waktu kerja menunjukkan variasi pandangan yang paling besar. Meskipun demikian, sebagian besar responden merasa bahwa mereka cukup memahami peran mereka dan memiliki kemampuan untuk mengelola stres kerja dengan baik.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	Jumlah Sampel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_1	100.	1	3	1.6800	.54828
Y_2	100	1	3	1.8400	.41972
Y_3	100	1	3	1.9600	.34583
Y_4	100	1	3	1.8500	.43519
Y_5	100	1	3	1.9000	.46057
Y_6	100	1	3	1.8900	.46915
Y_7	100	1.00	3.00	1.9600	.53029

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Data variabel *Turnover Intention* berikut, responden memiliki pandangan yang beragam mengenai niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Pernyataan Y_7 memiliki angka rata-rata tertinggi di posisi 1.9600, Artinya responden sering mempertimbangkan opsi pekerjaan lain. Ini mengindikasikan kebanyakan responden condong setuju dengan isi pernyataan tersebut, menunjukkan adanya dorongan yang cukup kuat untuk mencari peluang kerja lainnya.

Sebaliknya, pernyataan dengan rata-rata terendah adalah Y_1, yang menyatakan bahwa responden memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan *mean* sebesar 1.6800. Meskipun ini adalah rata-rata terendah di antara semua pernyataan, nilai ini masih menunjukkan bahwa ada responden yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pernyataan Y_1 juga memiliki standar deviasi tertinggi, yaitu 0.54828, yang menunjukkan bahwa pandangan responden mengenai kemungkinan untuk

meninggalkan pekerjaan saat ini sangat beragam. Di sisi lain, Y_3, dengan nilai standar deviasi berada pada angka 0.34583, Artinya pendapat responden terhadap pernyataan ini relatif seragam.

Dalam setiap pernyataan tabel, rentang skala Likert dari tingkat "sangat tidak setuju" hingga tingkat "sangat setuju" digunakan, dengan nilai terendah mencapai 1.00 dan nilai tertinggi 3.00. Nilai 1.00 artinya sejumlah responden berada pada posisi sangat tidak setuju pada beberapa pernyataan tersebut, sementara nilai maksimum 3.00 menggambarkan tingkat kesetujuan yang ada di antara responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Artinya analisis ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden cenderung memikirkan untuk mencari pekerjaan lain, meskipun ada beberapa yang tidak terlalu sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Variasi dalam pandangan responden menunjukkan bahwa *Turnover Intention* adalah isu yang signifikan di antara sebagian besar responden, dengan beberapa aspek menunjukkan tingkat niat untuk berhenti yang lebih tinggi dibandingkan yang lain.

4.1.3 Uji Validitas

4.1.3.1 Uji Validitas *Work-life Balance*

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel *Work-life Balance*

Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	Nilai R Tabel	Hasil
X.1_1	0.685	0.196	Valid
X.1_2	0.428	0.196	Valid
X.1_3	0.506	0.196	Valid
X.1_4	0.395	0.196	Valid
X.1_5	0.345	0.196	Valid
X.1_6	0.532	0.196	Valid

X.1_7	0.462	0.196	Valid
X.1_8	0.441	0.196	Valid
X.1_9	0.632	0.196	Valid
X.1_10	0.681	0.196	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Dari hasil uji dalam tabel diatas, menggambarkan semua item pertanyaan terbukti sah atau valid. Uji ini menggunakan korelasi *Pearson* dengan tingkat signifikansi yang digunakan 5% ($\alpha = 0,05$), di mana nilai r tabel yang diperoleh dari rumus $df = N - 2$ ($100 - 2$) adalah 0,196.

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan nilai *Pearson Correlation* yang melebihi nilai r tabel (0,196). Korelasi yang tercatat berkisar antara 0,345 hingga 0,685, mengindikasikan bahwa semua item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang ada pada penelitian ini telah diverifikasi sebagai valid dan dapat dipakai sebagai alat pengukuran yang sah.

4.1.3.2 Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Person Correlation	Nilai R Tabel	Hasil
X.2_1	0.410	0.196	Valid
X.2_2	0.439	0.196	Valid
X.2_3	0.408	0.196	Valid
X.2_4	0.524	0.196	Valid
X.2_5	0.440	0.196	Valid

X.2_6	0.732	0.196	Valid
X.2_7	0.655	0.196	Valid
X.2_8	0.700	0.196	Valid
X.2_9	0.754	0.196	Valid
X.2_10	0.801	0.196	Valid
X.2_11	0.749	0.196	Valid
X.2_12	0.659	0.196	Valid
X.2_13	0.631	0.196	Valid
X.2_14	0.719	0.196	Valid
X.2_15	0.666	0.196	Valid
X.2_16	0.687	0.196	Valid
X.2_17	0.635	0.196	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Pernyataan pada variabel stres kerja dalam penelitian ini telah dikonfirmasi sebagai valid. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson* menggunakan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan nilai r tabel berdasarkan hasil perhitungan $df = N - 2$ ($100 - 2$), sebesar 0,196.

Dari hasil tabel tersebut, terlihat bahwa setiap item pertanyaan menunjukkan nilai *Pearson Correlation* yang lebih tinggi daripada nilai r tabel (0.196). Nilai korelasi yang diperoleh berkisar antara 0.408 hingga 0.801, menunjukkan bahwa semua item memiliki hubungan yang cukup kuat dengan total skor variabel. Oleh karena itu, sebagai hasilnya, semua pertanyaan variabel stres kerja dalam studi ini terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai alat penelitian yang efektif.

4.1.3.3 Uji Validitas *Turnover Intention*

Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	Nilai R Tabel	Hasil
Y_1	0.502	0.196	Valid
Y_2	0.493	0.196	Valid
Y_3	0.423	0.196	Valid
Y_4	0.577	0.196	Valid
Y_5	0.673	0.196	Valid
Y_6	0.673	0.196	Valid
Y_7	0.590	0.196	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Dari analisis yang dilakukan pada tabel signifikansi, nilai r tabel diperoleh dengan angka signifikansi dengan formula $df = N - 2$ (dimana N adalah 100 responden), pada tingkat signifikansi korelasi *Pearson* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), yang diperoleh sebesar 0,196. Hasil dari tabel menunjukkan pada tiap urutan item pernyataan dengan nilai korelasi yang signifikan melebihi ambang batas 0,196. Informasi ini mengindikasikan bahwa variabel *Turnover Intention* dalam konteks penelitian ini valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen yang konsisten dalam mengukur kecenderungan keinginan berpindah pekerjaan.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

4.1.4.1 Uji Reliabilitas Variabel *Work-life Balance*

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel *Work-life Balance*

Statistik Reliabilitas	
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> yang didapat	Jumlah Item Pernyataan
.677	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Setelah melakukan pengujian reliabilitas yang teliti, ditemukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work-life Balance* adalah 0,677. Nilai ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki tingkat keandalan yang tinggi, karena melebihi ambang batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur persepsi responden terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Statistik Reliabilitas	
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> yang didapat	Jumlah Item Pernyataan
.895	17

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Setelah melakukan pengujian reliabilitas yang teliti, ditemukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari hasil pengujian untuk variabel Stres Kerja adalah 0,895. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi aspek stres kerja memiliki tingkat keandalan yang tinggi, karena melebihi ambang batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang konsisten mengukur persepsi responden terhadap stres kerja pada penelitian yang dilakukan.

4.1.4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Statistik Reliabilitas	
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> yang didapat	Jumlah Item Pernyataan
.638	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Setelah melakukan pengujian reliabilitas yang teliti, ditemukan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari hasil pengujian untuk variabel *Turnover Intention* adalah 0,638. Nilai ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi *Turnover Intention* memiliki tingkat keandalan yang tinggi, karena melebihi ambang batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur persepsi responden terhadap *Turnover Intention* pada penelitian yang dilakukan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah penting ketika data dianalisis untuk memverifikasi bahwa distribusi data yang digunakan dalam penelitian mendekati keadaan normal. Peneliti menggunakan perangkat *IBM SPS Statistic* untuk melakukan pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan pendekatan *Exact*. Pendekatan *Exact* dipilih karena kemampuannya untuk memberikan hasil yang lebih akurat daripada pendekatan *asymptotic*, terutama ketika data berjumlah kecil, tidak seimbang, atau tidak terdistribusi secara merata.

Metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *Exact* memungkinkan penilaian yang lebih teliti terhadap normalitas data, mengatasi kelemahan

pendekatan asymptotic yang sering kali kurang akurat dalam situasi di mana distribusi data tidak ideal. Pendekatan ini lebih sesuai digunakan dalam penelitian ilmiah untuk memastikan interpretasi data yang tepat dan valid. Dengan demikian, pilihan peneliti untuk menggunakan metode *Exact* dalam uji normalitas ini menunjukkan kehati-hatian dalam analisis statistik untuk mendukung validitas temuan penelitian.

Dalam pengujian normalitas kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila nilai pada signifikansi $> 0,05$, bisa dikatakan data dapat dianggap berdistribusi atau sebaran data secara normal.
- b) Apabila nilai pada signifikansi $< 0,05$, maka bisa dikatakan data dapat dianggap tidak berdistribusi atau sebaran data tidak normal.

Pada tabel dibawah ini adalah pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* metode *Exact*:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

		<i>Residual Unstandardized</i>
Jumlah sampel		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Standar Deviation</i>	1.570711173
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positif</i>	.060
	<i>Negatif</i>	-.043
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		.838
<i>Point Probability</i>		.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terdapat dalam gambar, nilai signifikansi *exact* adalah 0,838. Angka berada pada posisi diatas ambang signifikansi umum yang ditetapkan pada tingkat 0,05. Hasil ini menyarankan bahwa distribusi dari variabel yang diamati cenderung mengikuti pola distribusi normal yang diharapkan dalam analisis data statistik, memvalidasi pendekatan yang digunakan.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Mengevaluasi hubungan antar tiap variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi, maka dilakukan uji multikolinearitas. Uji ini penting untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya masalah multikolinearitas, yang dapat mengganggu interpretasi yang akurat dalam analisis regresi. Multikolinearitas dapat terdeteksi melalui analisis *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak saling memiliki keterkaitan yang signifikan. Sebaliknya, nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 artinya variabel tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang unik dalam model regresi tanpa adanya interdependensi yang signifikan. Berikut adalah hasil evaluasi multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, menegaskan keabsahan penggunaan model.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients Unstandardized		Standard ized Coeffie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B.	Std.	Beta			Toler ance	VIF
			Error					
1	(Constant)	18.321	1.453		12.611	.000		
	Work-life Balance	-.268	.047	-.552	-5.745	.000	.833	1.200
	Stres Kerja	.056	.024	.227	2.363	.020	.833	1.200

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Dari data diatas nilai VIF untuk variabel *Work-life Balance* adalah 1,200, yang jauh di bawah ambang batas kritis 10, dengan nilai *tolerance* yang didapat dari hasil olah data adalah 0,833, yang signifikan lebih besar dari ambang batas minimal 0,1. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya masalah multikolinearitas pada variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja dalam konteks model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kedua variabel ini dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menghadapi hambatan atau bias yang signifikan, memvalidasi keabsahan hasil analisis mereka terhadap hubungan variabel dalam penelitian ini.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang tepat diharapkan memiliki homogenitas dalam variasi residu di setiap observasi, yang berarti tidak adanya tanda-tanda heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas merujuk pada ketidakseragaman variasi dari residu di berbagai titik data. Untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji *Glejser*, yang hasil analisisnya terperinci dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 17 Uji Heteroskedastisitas

Model.		Coefficients Unstandardized		Coefficients Std.	t.	Sig.
		B.	Std. Error.	Beta.		
1	Constant.	3.990	.880		4.536	.000
	Work-life Balance	-.049	.028	-.182	-1.722	.088
	Stres Kerja	-.025	.014	-.187	-1.767	.080

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Data diatas menggambarkan nilai signifikansi untuk semua variabel adalah lebih besar dibandingkan tingkat signifikan 0,05. Hasil ini secara kuat menyarankan bahwa tidak ada bukti yang mendukung adanya heteroskedastisitas yang signifikan dalam data yang telah dianalisis. Dengan kata lain, variasi dari residu di setiap titik

data tidak bervariasi secara tidak seragam atau tidak terdistribusi secara tidak merata. Temuan ini mengukuhkan validitas model regresi dalam menginterpretasikan hubungan variabel-variabel yang diteliti.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model.		Coefficients Unstandardized		Coefficients Std.	t.	Sig.
		B.	Std. Error	Beta.		
1	Constant.	18.321	1.453		12.611	.000
	Work-life Balance	-.268	.047	-.552	-5.745	.000
	Stres Kerja	.056	.024	.227	2.363	.020

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Dapat dilihat pada data diatas, dimana terbentuk sebuah persamaan yang menggambarkan variabel yang berpengaruh terhadap niat untuk berhenti (*Turnover Intention*) sebagai berikut:

$$Y = 18.321 - 0.268 + 0.056 + e$$

Penjelasan :

Nilai konstanta (α) yang positif sebesar 18.321 dalam hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketika variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja tetap konstan, *Turnover Intention* akan selalu berada pada nilai 18.321. Koefisien regresi untuk variabel *Work-life Balance* (X.1) adalah -0.268, Artinya, peningkatan satu unit dalam *Work-life Balance* akan menghasilkan pengurangan sebesar 0.268 unit dalam nilai *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tercapainya keseimbangan ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan karyawan, semakin rendah keinginan berhenti dari pekerjaan.

Di sisi lain, koefisien regresi variabel Stres Kerja (X.2) adalah 0.056. Ini menggambarkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Stres Kerja akan berkontribusi pada kenaikan sebesar 0.056 unit dalam *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi karyawan mengalami tingkat stres kerja, semakin tinggi keinginan berhenti dari pekerjaan.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Parsial

Uji T merupakan metode yang digunakan untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Ketika nilai t hitung melebihi besaran nilai t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, uji T memberikan kejelasan mengenai kekuatan hubungan antar variabel dalam analisis statistik. Hasil uji parsial atau uji T:

Tabel 4. 19 Uji Parsial

Model.		Coefficients Unstandardized		Coefficients Std.	t.	Sig.
		B.	Std. Error.	Beta.		
1	Constant.	18.321	1.453		12.611	.000
	Work-life Balance	-.268	.047	-.552	-5.745	.000
	Stres Kerja	.056	.024	.227	2.363	.020

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Nilai t tabel diperoleh dengan perhitungan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Dimana:

- α adalah tingkat signifikansi,
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel *independent*

$$t_{\text{tabel}} = t (0,05/2 ; 100 - 2 - 1)$$

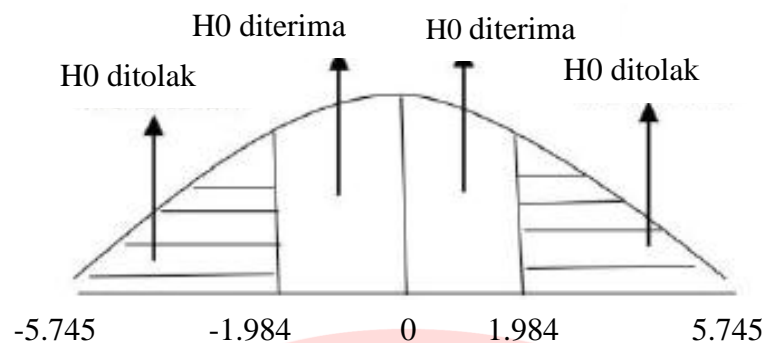
$$t_{\text{tabel}} = t (0,025 ; 97)$$

Dalam distribusi nilai t tabel, pada tingkat signifikansi 0,025, nilai 97 setara dengan 1,984. Ini berarti jika nilai t hitung yang dihasilkan dari analisis data melebihi 1,984, maka hipotesis nol (H_0) tertolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1), menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih rendah dari 1,984, kita tidak dapat menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap variabel lain yang diteliti. Dengan mempertimbangkan nilai-nilai ini, hasil uji hipotesis untuk masing-masing variabel dapat dipahami dan ditafsirkan dengan lebih jelas.

➤ **H_1 : *Work-life Balance* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Berdasarkan tabel diatas, didapati bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah daripada 0,05. Nilai t hitungnya adalah -5,745, sedangkan nilai t tabelnya adalah 1,984. Menurut Ismanto & Pebruari (2021), orientasi nilai t mencerminkan arah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Ketika nilai t positif, itu menandakan hubungan searah di mana peningkatan variabel independen beriringan dengan peningkatan variabel dependen. Sebaliknya, nilai t negatif menunjukkan hubungan terbalik di antara keduanya.

Jika nilai t hitungnya negatif, maka pengujian hipotesis dilakukan secara dua sisi, dengan sisi kanan untuk nilai t positif dan sisi kiri untuk nilai t negatif. Hasil positif atau negatif mengindikasikan arah uji hipotesis dan bukan besarnya efek. Pengujian dengan menggunakan kurva akan menghasilkan keputusan sebagai berikut:



Berdasarkan bentuk kurva yang diamati, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

➤ **Hipotesis 2 : Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Signifikansi dari hasil tabel menunjukkan angka yang menunjukkan bahwa hasil uji statistik signifikan secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$. Nilai t hitung sebesar 2,363, melebihi nilai t tabel yang adalah 1,984, yang mengarah pada penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_1).

Koefisien yang menunjukkan arah positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam variabel Stres Kerja berhubungan dengan peningkatan yang signifikan dalam *Turnover Intention*. Temuan ini memberikan bukti yang kuat bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

4.1.7.2 Koefisien Determinasi

Ghozali (2019) menyatakan bahwa Koefisien Determinasi digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam studi ini, Koefisien Determinasi digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berikut adalah hasil pengukuran Koefisien Determinasi.:

Tabel 4. 20 Uji Hasil Koefisien Determinasi

<i>Summary^b</i>				
<i>Model.</i>	<i>R.</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Estimate of the Std. Error</i>
1	.504 ^a	.254	.239	1.58682

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPS, 2024

Dari analisis tabel tersebut, terlihat bahwa hanya sekitar 25,4% dari variasi dalam *Turnover Intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life Balance* dan Stres Kerja bersama-sama. Sisanya, sebesar 74,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari analisis variabel yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil dan kesimpulan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Variabel *Work-life Balance* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Penggunaan uji parsial menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berdampak secara negatif signifikan kepada *Turnover Intention* di PT. XXX Cabang Bogor 2, khususnya di area toko 24 Jam. Nilai dan tingkat signifikansi pada variabel *Work-life Balance* adalah 0,000, yang artinya lebih rendah daripada tingkat alpha 0,05. Selain itu, thitung sebesar 5,745 melebihi nilai ttabel 1,984, mengindikasikan bahwa terjadi hubungan yang menguatkan secara bersama-sama antara *Work-life Balance* terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Ini menegaskan bahwa semakin tepat penerapan *Work-life Balance*, semakin rendah tingkat niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru, yang pada akhirnya dapat menekan dan menurunkan tingkat *Turnover Intention* di perusahaan.

Pernyataan yang mencatat skor tertinggi dalam penelitian ini adalah X.1_9 "Suasana kerja mendukung kegiatan yang disukai dalam kehidupan pribadi", besaran nilai rata-rata mencapai 3,2400. Artinya lingkungan kerja yang mendukung aktivitas di luar pekerjaan, seperti hobi atau kegiatan sosial, dapat secara signifikan mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja lain. Namun, analisis juga mengungkapkan adanya variasi pandangan yang signifikan di antara responden, terutama terkait dengan durasi jam kerja (X1_2), yang memiliki nilai *mean* terendah sebesar 2,6800 serta standar deviasi tertinggi 0,87479. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan besar dalam persepsi mengenai bagaimana durasi jam kerja memengaruhi titik keseimbangan yang ideal antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Secara empiris, hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan Purwatiningsih & Sawitri (2021), hasil tersebut menunjukkan *Work-life Balance* memainkan peran krusial dalam mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru. Mereka menekankan bahwa semakin rendah tingkat *Work-life Balance* karyawan, semakin besar *probabilitas* mereka untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang akhirnya dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja perusahaan.

Dalam konteks ini, strategi penerapan *Work-life Balance* yang baik menjadi krusial bagi PT. XXX Cabang Bogor 2. Sudarusman (2020) menjelaskan bahwa *Work-life Balance* bukan sekadar tentang kebijakan formal, tetapi tentang budaya kerja yang mendukung karyawan dalam mendukung keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi mereka. Ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan ini tidak hanya berpotensi meningkatkan *Turnover Intention*, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Dengan demikian, upaya terus menerus dalam mengoptimalkan *Work-life Balance*, terutama di lingkungan kerja yang beroperasi 24 jam seperti toko 24 Jam, diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan Generasi Z dan Milenial di PT. XXX Cabang Bogor 2. Hal ini juga berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi biaya yang terkait dengan *turnover* di masa mendatang.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Analisis menggunakan uji parsial memberikan kesimpulan Stres Kerja memiliki dampak yang memiliki arah positif dengan tingkat yang signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. XXX Cabang Bogor 2, terutama di area toko 24 Jam. Tingkat signifikansi variabel Stres Kerja adalah 0,020, lebih rendah dari tingkat *alpha* 0,05, dan thitung sebesar 2,363 melebihi nilai ttabel 1,984. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara tingkat stres kerja dan niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketika semakin tinggi tingkat variabel stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan untuk berpindah tempat kerja.

Pada tingkat individual, analisis juga menunjukkan variasi pandangan yang signifikan di antara responden terkait dengan berbagai aspek stres kerja. Meskipun mayoritas responden merasa memahami yang diharapkan dari pekerjaan mereka (X.2_14), terdapat perbedaan signifikan dalam pandangan mereka terhadap fleksibilitas waktu kerja (X2_5). Pernyataan yang menunjukkan tingkat stres kerja tertinggi adalah X2_10 "Saya merasa beban kerja saya terlalu berat", dengan mean 3.2000 dan standar deviasi 0.71067. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa responden mengalami tekanan kerja yang signifikan, yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini sama dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogi *et al.* (2019) dan Gillies (dalam Sofia *et al.*, 2019), menunjukkan ketika tingkat stres kerja berkontribusi secara positif dengan tingkat signifikan yang tinggi terhadap niat untuk pergi dari pekerjaan saat ini. Ini berarti ketika tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan di perusahaan tertentu,

semakin besar juga *probabilitas* mereka untuk mencari alternatif peluang pekerjaan yang baru.

Menurut Budiyanto (2022), ada beberapa penyebab utama dari stres kerja. Pertama, lingkungan fisik di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat stres, seperti kondisi kebisingan atau suhu ruangan yang tidak nyaman. Kedua, faktor individual seperti konflik peran atau tuntutan peran ganda, beban kerja yang berlebihan, serta ketidakmampuan untuk mengontrol situasi kerja mereka. Ketiga, beberapa faktor dalam lingkungan kerja yang dapat berperan, termasuk ketidakpercayaan antara sesama rekan kerja, kesenjangan dalam komunikasi, dan hubungan yang kurang baik dengan atasan atau bawahan.

Dengan memahami kompleksitas faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, tetapi juga dapat membantu mengurangi tingkat *Turnover* yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang.