



Pengaruh *Worklife Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Keinginan Berhenti Kerja) Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Hermina Karawang Tahun 2024)

Elfrida Putri Ananda¹, Endang Taufiqurahman²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

Turnover intention pada karyawan R.S. Hermina Karawang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu *worklife balance* dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menjelaskan pengaruh *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan R.S. Hermina Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis serta membuat kesimpulan dan saran. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel 150 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan *worklife balance*, stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan R.S. Hermina Karawang. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *worklife balance* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 18.1%, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 48.2%. Selanjutnya, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *worklife balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Worklife Balance*, Stres Kerja, *Turnover Intention*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Ananda, E., & Taufiqurahman, E. (2025). The Influence of Worklife Balance and Work Stress on Employee Turnover Intention (Desire to Quit Work) (Case Study at Hermina Hospital, Karawang, 2024). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.B), 49-58. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10139>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merujuk pada segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan, karena sumber daya manusia memegang peranan sangat penting. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengelola kebutuhan karyawan harus seimbang dengan tuntutan perusahaan sehingga dapat saling menguntungkan dan menciptakan tujuan organisasi. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan kesejahteraan karyawan, hal tersebut memberi dampak kepada karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Andari et al., 2024).

Rumah Sakit (R.S.) merupakan instansi yang bergerak dalam penyediaan jasa kesehatan untuk masyarakat yang membutuhkan. Di dalamnya, tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan staf medis lainnya, bertanggung jawab memberikan perawatan langsung kepada pasien. Keterlibatan tenaga kesehatan ini sangat

penting dalam menjaga kualitas dan kelancaran operasional R.S.. Namun, seringkali tenaga kesehatan mengalami hal yang sama yaitu Turnover Intention. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor tuntutan kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang tidak teratur, serta kurangnya peluang untuk berkembang karir. Hal ini dapat mengganggu kontinuitas perawatan pasien, mengurangi kualitas layanan, dan menyebabkan kerugian bagi R.S. dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya.

Penelitian ini dilaksanakan di R.S. Hermina Karawang yang merupakan salah satu R.S. swasta di Kabupaten Karawang yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. R.S. Hermina Karawang memiliki visi menjadi R.S. yang berkembang, sehat, dan terkemuka di wilayahnya dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak, serta mampu bersaing di era globalisasi. Misinya adalah terus meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien serta mengelola R.S. secara profesional. R.S. Hermina Karawang masih terbatas dalam memberikan pelayanan karena didirikan pada tahun 2020 dan masih bestatus tipe C.

Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan
Januari	4	183
Februari	2	185
Maret	2	185
April	3	184
Mei	5	189
Juni	0	205
Juli	2	203
Agustus	4	209
September	1	218
Oktober	0	243
November	4	239
Desember	2	239

Tabel 1. Data *drop out* karyawan di R.S. Hermina Karawang

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra penelitian Turnover Intention karyawan di R.S. Hermina Karawang yang dilakukan kepada 30 responden, menunjukkan bahwa terdapat 4 responden yang memberikan jawaban tidak setuju dan 13 responden memberikan jawaban cukup setuju pada pernyataan “tujuan karir saya dapat tercapai di perusahaan tempat saya bekerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih merasakan tidak tercapainya tujuan karir sehingga perusahaan harus membuat program untuk pengembangan karirnya seperti pelatihan. Selanjutnya untuk pernyataan “Perusahaan ini menyediakan cukup peluang promosi bagi karyawan sehingga tidak perlu mencari pekerjaan lain” terdapat 6 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 4 responden memberikan jawaban cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang puas dengan peluang promosi di perusahaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa peluang untuk promosi terbatas, mereka mungkin cenderung mencari peluang karier di tempat lain (turnover). Berdasarkan hasil tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa ada perasaan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan di antara karyawan R.S. Hermina Karawang, yang dapat

meningkatkan resiko Turnover Intention yang tinggi. Terdapat banyak factor yang menyebabkan timbulnya intensi turnover mulai dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, worlife balance, hingga stress kerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya *worklife balance*. *Worklife balance* merupakan keadaan seseorang bisa mengatur waktu dan energi anatara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan seimbang, sehingga tidak merasa trelalu terbebani oleh pekerjaan dan masih memiliki waktu untuk keluarga (Isa et al., 2023). Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka karyawan akan memilih jalan alternatif dengan berhenti dari perusahaan ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *worklife balance*.

Selanjutnya untuk unit kerja yang memiliki *overtime* tinggi di unit rawat inap kamala dengan jumlah 3.017 jam dengan bulan dengan lembur tetinggi pada bulan Agustus 527 jam, unit rawat kamar operasi dengan jumlah 2.634 jam dengan bulan lembur tertinggi pada bulan November dan Desember 301 jam, kemudian unit rawat jalan dengan jumlah 2.352 jam dengan bulan lembur tertinngi pada bulan September 223 jam, dan yang terakhir unit ICU dengan jumlah 2.013 jam dengan bulan lembur tertinggi pada bulan Maret 420 jam. Hal ini mengindikasikan jumlah jam dengan lembur tertinnggi menunjukkan beban kerja yang berat. Hal ini memiliki dampak pada *worklife balance* karyawan karena harus menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil pra penelitian *worklife balance* pada karyawan di R.S. Hermina Karawang yang dilakukan kepada 30 responden, menunjukkan bahwa terdapat 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju pada pernyataan “saya memiliki waktu cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”, ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dari hal tersebut karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Selanjutnya pada pernyataan “pekerjaan saya saat ini memiliki waktu yang cukup untuk kepentingan keluarga, hobby, teman, atau diluar pekerjaan” terdapat 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 12 responden memberikan jawaban cukup setuju, ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan merasakan hal yang sama bahwa pekerjaan mereka yang dijalankan memiliki waktu yang cukup untuk kepentingan keluarga.

Selain *worklife balance*, terdapat faktor lain juga yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* yaitu stres kerja. Seringkali karyawan mengalami problematika di tempat mereka bekerja sehingga sangat mungkin terjadinya stres kerja yang dirasakan. Stres dalam pekerjaan dapat didefinisikan sebagai tekanan yang di alami oleh karyawan karena dalam beberapa tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka kerjakan sepenuhnya. Jadi munculnya stres kerja adalah dimana saat seorang karyawan sudah tidak mampu memenuhi apa yang seharusnya menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Tulus et al., 2023). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pikiran dari karyawan untuk menninggalakan perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait, diantaranya penelitian (Farida et al., 2023; Fatharani, 2021), menyatakan bahwa *worklife balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di R.S. Hermina Pasteur Bandung, perawat R.S. Islam Surabaya, dan karyawan PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Namun dalam penelitian (Indriati & Natalia, 2020), menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan penelitian (Nafiah, 2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji, dan menginterpretasikan sejauh mana pengaruh *worklife balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan secara simultan maupun parsial di R.S. Hermina Karawang.

Dalam penelitian ini, peneliti perlu merancang desain penelitian yang sesuai dengan keperluan penelitian, termasuk memilih metode kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan perencanaan yang memadai untuk memastikan pelaksanaan penelitian berjalan dengan baik. Perancangan yang baik akan membantu peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berikut gambaran desain penelitian yang digunakan yaitu:

- 1) Melakukan studi pendahuluan pada objek penelitian yaitu karyawan di R.S. Hermina Karawang. Dengan melakukan observasi dan pra penelitian serta wawancara untuk dijadikan pedoman kuat untuk merumuskan sebuah fenomena didalam latar belakang. Setelah itu dibuat identifikasi masalah dan rumusan masalah untuk membuat sebuah kerangka pemikiran serta mendapatkan hipotesis penelitian.
- 2) Membuat sebuah desain penelitian sebagai kerangka untuk melakukan penelitian. Setelah itu, menentukan konseptualisasi variabel dari beberapa literatur dan kemudian dapat di definisikan secara operasional.
- 3) Menentukan populasi dan sampel dalam penelitian. Setelah itu, melakukan proses pengumpulan data, kemudian data tersebut di analisis menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan data hasil penelitian.
- 4) Tahapan terakhir, setelah melakukan analisis data dengan berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditentukan.

Menurut Pratama dan Apriani (2023) sumber data penelitian dibedakan menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara. Beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu teknik kuesioner (angket), Teknik observasi, dan studi pustaka. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yang dimana skala likert merupakan teknik skala yang sering digunakan dalam penelitian-penelitian. Menurut Sugiyono (2013), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi atau disebut sebagai variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sejarah Perusahaan

R.S. Hermina Karawang adalah salah satu R.S. dibawah naungan Hermina Group Hospital. Memiliki Visi menjadikan Hermina sebagai R.S. yang tumbuh, sehat dan terkemuka diwilayah cakupannya dengan unggulan pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak dan mampu bersaing di Era Globalisasi. Dengan Misinya melakukan Upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien serta menjalankan pengelolaan R.S. secara professional RS Hermina Karawang melayani.

Uji Validitas

Pada tahap awal pengelolaan data, uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah data didapatkan valid atau tidak valid melalui teknik product moment pearsin correlation. Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan skor item dengan skor total item sehingga diperoleh rHitung dan rTabel 150 sampel dengan tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dan software SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data. Gambar 1, 2, dan 3 berisi hasil uji validitas untuk setiap variabel dan pernyataan dalam kusioner, sebagai berikut:

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
<i>Worklife Balance</i>	Memiliki waktu yang cukup untuk kepentingan keluarga.	0,696	0,1603	VALID
	Memiliki waktu cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,656	0,1603	VALID
	Merasa puas pada pekerjaan.	0,670	0,1603	VALID
	Merasa puas pada peran keluarga.	0,643	0,1603	VALID
	Dapat memenuhi harapanm rekan kerja maupun atasan.	0,708	0,1603	VALID
	Dapat memenuhi harapan keluarga.	0,657	0,1603	VALID
	Mendapat dukungan keluarga dalam menjalankan pekerjaan.	0,664	0,1603	VALID
	Hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling memberikan satu sama lain	0,711	0,1603	VALID

Gambar 1. Hasil Uji Validitas *Worklife Balance*

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
Stres Kerja	Bebam kerja faktor internal	0,748	0,1603	VALID
	Beban kerja factor eksternal	0,811	0,1603	VALID
	Jadwal kerja	0,682	0,1603	VALID
	Ketidakjelasan peran	0,584	0,1603	VALID
	Sistem dukungan sosisal yang baik	0,689	0,1603	VALID

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
	Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	0,652	0,1603	VALID
	Promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	0,708	0,1603	VALID
	Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	0,832	0,1603	VALID
	Keterlibatan dalam membuat keputusan	0,784	0,1603	VALID

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Variabel	Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Tujuan karir tercapai.	0.530	0.1603	VALID
	Menerima konsekuensi jika keluar/ <i>resign</i> .	0.680	0.1603	VALID
	Tidak lagi menemukan tantangan kerja	0.767	0.1603	VALID
	Adanya peluang promosi jabatan	0.608	0.1603	VALID
	Ada profesi lain yang ingin didapatkan.	0.799	0.1603	VALID
	Berniat keluar kerja	0.729	0.1603	VALID

Gambar 3. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel yg diteliti dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel independen maupun variabel dependen dengan total 23 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian data untuk mengetahui apakah instrument yang dipakai dapat digunakan berkali-kali. Adapun dalam pengujian uji reliabilitas adalah membandingkan nilai r hitung dari hasil pengolahan data dengan nilai kritis sebesar 0,600. Untuk pengujian uji reliabilitas ini menggunakan program spss 25. Berikut hasil pengujian:

Variabel	rHitung	rKritis	Items	Kriteria
<i>Worklife Balance</i> (X1)	0,829	0,600	7	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,876	0,600	10	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,777	0,600	12	Reliabel

Gambar 4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan Gambar 4 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas, variabel *Worklife Balance* (X1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,829, variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai r hitung sebesar 0,876, dan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai r hitung sebesar 0,777 Artinya bahwa ketiga varibel dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena r hitung > 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur apakah data responden pada variabel independent dan dependen terdistribusi normal atau

sebaliknya menggunakan metode uji one sample Kalmogoroc Smirnov (K-S) dilihat dari nilai Asymp.sig (2-tailed) atau probabilitasnya $> 0,05$ agar dikatakan memenuhi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		150
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	2.72212892
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.048
	<i>Positive</i>	.048
	<i>Negative</i>	-.048
<i>Test Statistic</i>		.048
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 5, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig. (2- tailed) sebesar 0,200 yang artinya $> 0,05$ atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi uji Kolmogorov-Smirnov dapat terpenuhi atau data berdistribusi normal.

Pembahasan

Gambaran Umum Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 150 karyawan pada R.S. Hermina Kaarwang yang menjadi responden. Responden dalam penelitian ini mayoritas adalah yang berjenis perempuan dengan persentase 65,3%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia $< 20 - 30$ tahun dengan persentase 78%. Berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan terakhir D3 dengan persentase 48%, Berdasarkan masa bekerja, mayoritas responden bekerja 1 – 3 tahun dengan presentase 37,33.

Worklife balance karyawan pada R.S. Hermina Karawang memperoleh nilai skor sebesar 4859 dengan rata-rata 607,4. Artinya *worklife balance* pada R.S. Hermina Karawang dikatakan baik karena para karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Nilai tertinggi terdapat pada indikator mendapat dukungan keluarga dalam menjalankan pekerjaan memperoleh skor yang sama yaitu 650 yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa sangat didukung oleh keluarga mereka dalam menjalankan pekerjaan mereka di R.S. Hermina Karawang. Namun demikian terdapat perolehan nilai skor terendah sebesar 572 pada indikator memiliki waktu yang cukup untuk kepentingan keluarga, artinya bahwa masih terdapat karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk mengurus kepentingan keluarga mereka karena tuntutan pekerjaan.

Stres kerja karyawan pada R.S. Hermina Karawang memperoleh nilai skor sebesar 4744 dengan rata-rata 527,1. Artinya Stres Kerja karyawan pada R.S. Hermina Karawang dikategorikan tinggi karena karyawan menghadapi stres yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kesejahteraan mental dan kepuasan kerja mereka. Nilai tertinggi terdapat pada

indikator sistem dukungan sosial yang baik dengan perolehan skor 595 yang mengindikasikan bahwa karyawan di R.S. Hermina Karawang merasakan adanya dukungan system dukungan yang baik dari lingkungan kerja dan rekan kerja mereka.. Namun demikian terdapat perolehan nilai skor terendah sebesar 464 pada indikator promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, artinya bahwa karyawan merasa proses promosi di R.S. Hermina Karawang tidak selalu mencerminkan kemampuan dan prestasi mereka dengan adil.

Turnover intention pada R.S. Hermina Karawang memperoleh nilai skor sebesar 2,894 dengan rata-rata 482,3%. Artinya *turnover intention* pada R.S. Hermina Karawang dikategorikan cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator adanya peluang promosi jabatan dengan skor 563. Artinya bahwa karyawan pada R.S. Hermina Karawang merasa ada peluang promosi yang baik cenderung memiliki niat untuk tetap berada di perusahaan karena mereka melihat adanya kesempatan untuk berkembang karier tanpa harus mencari kesempatan di tempat lain. Namun demikian terdapat perolehan nilai skor terendah sebesar 379 pada indikator berniat keluar kerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan R.S. Hermina Karawang karyawan merasa cukup puas dan nyaman dengan kondisi pekerjaan mereka sehingga niat untuk meninggalkan pekerjaan sangat rendah.

Pengaruh Parsial Variabel X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai dalam uji t sebesar thitung (2,090) > t tabel lebih besar dari 1,976. Maka dalam nilai tersebut menunjukkan bahwa *worklife balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di R.S. Hermina Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai dalam uji t sebesar thitung (9,335) > t tabel lebih besar dari 1,976. Maka dalam nilai tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada R.S. Hermina Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di R.S. Hermina Karawang yang menunjukkan perolehan nilai uji F yaitu 111,417 > f tabel atau lebih besar dari 3,06 yang artinya dalam nilai tersebut mengindikasikan adanya pengaruh *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*, pada R square (R²) menunjukkan 59,7% sedangkan sisanya adalah 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di rumah sakit hermina karawang, penulis dapat menarik kesimpulan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Adapun simpulan dari metode deskriptif dan verivikatif mengenai masing-masing variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan penelitian, bahwa dari 8 indikator variabel *worklife balance* (x1) pada karyawan di rumah sakit hermina karawang sebesar 4.859 dengan kriteria setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *worklife balance* pada

karyawan di rumah sakit hermina karawang sudah baik. Namun, terdapat skor terendah sebesar 572 pada variabel *worklife balance* adalah memiliki waktu yang cukup untuk kepentingan keluarga, pernyataan tersebut memiliki kriteria setuju.

- 2) Berdasarkan penelitian, bahwa dari 9 indikator variabel stres kerja (x_2) pada karyawan di rumah sakit hermina karawang sebesar 4.744 dengan kriteria setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja karyawan di rumah hermina karawang ditetapkan termasuk dalam kategori tinggi. Namun, terdapat indikator dengan skor terendah sebesar 464 pada variabel stres kerja adalah promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, pernyataan tersebut memiliki kriteria cukup setuju.
- 3) Berdasarkan penelitian, bahwa dari 6 indikator variabel *turnover intention* (y) pada karyawan di rumah sakit hermina karawang sebesar 2.894 dengan kriteria cukup setuju. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *turnover intention* pada karyawan di rumah sakit hermina karawang ditetapkan termasuk dalam kategori cukup tinggi namun tidak sepenuhnya yakin untuk meninggalkan rumah sakit hermina karawang. Namun, terdapat indikator dengan skor terendah sebesar 379 pada variabel *turnover intention* adalah berniat keluar kerja, pernyataan tersebut memiliki kriteria tidak setuju.

Pengaruh parsial *worklife balance* terhadap *turnover intention* adalah $2,090 > 1,976$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* secara signifikan. Pengaruh parsial stres kerja terhadap *turnover intention* adalah $9,335 > 1,976$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan. Pengaruh simultan variabel *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* adalah $111,471 >$ lebih besar dari 3,08 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat diindikasikan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel *worklife balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

REFERENSI

- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). PENGARUH FAKTOR INTERNAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR JAKARTA. *Solusi*, 22(2), 139. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8993>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Fatharani, F. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PERAWAT DI R.S. HERMINA PASTEUR BANDUNG)* [Tesis, Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52588>
- Indriati, I. H., & Natalia, N. (2020). pengaruh Career Development, Work-Life Balance, Organization Climate Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(2), 197–212. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/17760>

- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1221–1230. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/23260>
- Nafiah, T., Anisah, I., & Susijawati, N. (2024). The Influence of Nursing Organizational Culture and Job Stress On Turnover Intention With Nurses' Commitment In Intervening Variables In Hospitals. *Journal of Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(10), 1888–1899. <https://jrssem.publikasiindonesia.id/index.php/jrssem/article/view/654>
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Tulus, V. G., Naharia, M., & Kapahang, G. L. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG MANADO. *PSIKOPEDIA*, 4(2), 141–146. <https://doi.org/10.53682/pj.v4i2.7446>