

**PENGARUH STRES KERJA DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA
MAHASISWA PEKERJA GENERASI Z
DI KABUPATEN KARAWANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh:

ABDUL KHOER AL FADILY
21120046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Abdul Khoer Al Fadily
NIM : 21120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap
Turnover Intention pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z
di Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Rabu, 30 Juli 2025

Pembimbing I

Yudi Kristanto, S.Pd., M.Pd.

NIDN : 0411108201

Pembimbing II

Setiawati, SAB, M.M.

NIDN : 0416097903

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN : 0411129003



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Abdul Khoer Al Fadily
NIM : 21120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap
Turnover Intention pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z
di Kabupaten Karawang

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Skripsi
Universitas Pertiwi pada Hari Rabu, Tanggal 30 Juli 2025

PEMBIMBING JURNAL

Nama / NIDN	Jabatan	Tanda Tangan
Siti Nuridah, S.E., M.Ak. NIDN: 0411129003	KETUA JURUSAN BISNIS	
Yudi Kristanto, S.Pd, M.Pd NIDN: 0411108201	PEMBIMBING I	
Setiawati, SAB, M.M. NIDN: 0416097903	PEMBIMBING II	

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi



Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Abdul Khoer Al Fadily
NIM : 21120046
Program Studi : SI Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 30 Juli 2025



Abdul Khoer Al Fadily

ABSTRAKSI

Nama : Abdul Khoer Al Fadily
NIM : 21120046
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap
Turnover Intention pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di
Kabupaten Karawang
Pembimbing I : Yudi Kristanto, S.Pd, M.Pd
Pembimbing II : Setiawati, SAB, M.M

Fenomena meningkatnya mahasiswa generasi Z yang bekerja sambil kuliah di Kabupaten Karawang menimbulkan persoalan baru, terutama terkait stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan, yang berpotensi meningkatkan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja generasi Z. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini dengan metode survei melalui kuesioner tertutup dan teknik purposive sampling terhadap 60 responden. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut turut memengaruhi niat resign mahasiswa pekerja. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan kampus dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja dan akademik yang lebih mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Work-Life Balance*, *Turnover Intention*, Mahasiswa Pekerja, Generasi Z.

ABSTRACT

Name : Abdul Khoer Al Fadily
NIM : 21120046
Program : SI Manajemen
Title : *The Influence of Work Stress and Work-Life Balance on Turnover Intention of Generation Z Working Students in Karawang Regency*
Supervisor I : Yudi Kristanto, S.Pd, M.Pd
Supervisor II : Setiawati, SAB, M.M

The increasing number of Generation Z students working while studying in Karawang Regency has raised new issues, particularly related to work-life imbalance and job stress, which have the potential to increase turnover intention. This study aims to analyze the influence of work stress and work-life balance on turnover intention among Generation Z student workers. A quantitative approach was used in this study, using a survey method using a closed-ended questionnaire and purposive sampling technique with 60 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, while work-life balance has a negative and significant effect. Simultaneously, both variables influence student workers' intention to resign. These findings contribute to the development of campus and organizational policies to create a work and academic environment that better supports the well-being of student workers.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Turnover Intention, Student Workers, Generation Z.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa’uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, selaku Ketua Jurusan Bisnis
5. Yudi Kristanto, S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Setiawati, SAB, M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan moral maupun material tanpa henti.
8. Rekan-rekan mahasiswa serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, serta berbagai pengalaman berharga selama menjalani proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga menjadi ibadah dan mendapat imbalan dari-Nya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAKSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
1.2.1 Rumusan Masalah	4
1.2.2 Batasan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Penelitian Terdahulu	6
1.5 Kebaruan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis dan Akademis	7
1.6.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal.....	7
BAB II TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Tinjauan Literatur.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	8
2.1.2 Stres Kerja.....	8
2.1.2.1 Indikator Stres Kerja	9
2.1.3 <i>Work-Life Balance</i>	11
2.1.3.1 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	11
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.4.1 Indikator <i>Turnover Intention</i>	12

2.2	Keèangka Pènikiran	14
2.3	Pengembangan Hipotesis	15
2.3.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	15
2.3.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	16
2.3.3	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		18
3.1	Desain Penelitian.....	18
3.2	Konteks Penelitian.....	18
3.3	Waktu dan Tahapan Penelitian.....	19
3.4	Teknik Pengumpulan Data	19
3.4.1	Satuan Objek Penelitian	20
3.4.2	Populasi dan Sampel	21
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	23
3.4.4	Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	24
3.4.4.1	Variabel, Dimensi dan Indikator Stres Kerja	28
3.4.4.2	Variabel, Dimensi dan Indikator <i>Work-Life Balance</i>	31
3.4.4.3	Variabel, Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	34
3.5	Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	47
4.1.2	Statistik Deskriptif	48
4.1.2.1	Statistik Deskriptif Stres Kerja (X1)	48
4.1.2.2	Statistik Deskriptif <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	51
4.1.2.3	Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y)	54
4.2	Uji Asumsi Klasik	57
4.2.1	Uji Normalitas	57
4.2.2	Uji Homogenitas	59
4.3	Validitas dan Reliabilitas	61
4.3.1	Uji Validitas	61

4.3.2	Uji Reliabilitas	63
4.3.2.1	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)	63
4.3.2.2	Uji Reliabilitas Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	64
4.3.2.3	Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	64
4.4	Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1	Uji Regresi	65
4.4.1.1	Uji Regresi Parsial Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	65
4.4.1.2	Uji Regresi Parsial <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	66
4.4.1.3	Uji Regresi Ganda Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	67
4.4.2	Uji Korelasi	69
4.4.1.2	Uji Korelasi Parsial antara <i>Work-Life Balance</i> (X2) dengan <i>Turnover Intention</i> (Y).....	71
4.4.1.3	Uji Korelasi Ganda antara Stres Kerja (X1) <i>Work-Life Balance</i> (X1) dengan <i>Turnover Intention</i> (Y).....	73
4.4.2	Uji Parsial (Uji-T)	75
4.4.2.1	Uji T Stres Kerja (X1).....	76
4.4.2.2	Uji T <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	76
4.4.2.2	Uji T Stres Kerja (X1) dan <i>Work-Life Balance</i> (X2)	77
4.4.3	Uji Simultan (Uji-F).....	78
4.4.3.1	Uji Simultan (Uji-F) Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	78
4.4.3.2	Uji Simultan (Uji-F) <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.5	Pembahasan.....	80
4.5.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	80
4.5.2	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.5.3	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN A KUESIONER	94
A.1 Format Kuesioner	94
A.2 Data Kuesioner Responden	98
LAMPIRAN B STATISTIK	107
B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov	107
B.2 Tes Homogenitas	108
B.3 Tes Validitas	109
B.4 Tes Reliabilitas.....	117
B.5 Tes Regresi Linear	118
B.6 Tes Korelasi	119
B.7 Tes Uji T	121
B.8 Tes Uji F	122
LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI.....	123
C.1 Daftar Riwayat Hidup.....	123
C.2 Lembar Bimbingan Dosen Pembimbing 1	124
C.3 Lembar Bimbingan Dosen Pembimbing 2	125

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Tingkat <i>Turnover Intention</i>	3
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	18
Tabel 3.2 Waktu dan Tahapan Penelitian	19
Tabel 3.3 Skala Likert	20
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.5 Variabel, Dimensi dan Indikator Stres Kerja	30
Tabel 3.6 Variabel, Dimensi dan Indikator <i>Work-Life Balance</i>	33
Tabel 3.7 Variabel, Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	36
Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	38
Tabel 3.9 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Stres Kerja (X1).....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i> (X1)	51
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> (Y)	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X1	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X2	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	63
Tabel 4.10 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Stres Kerja (X1) dengan <i>Turnover Intention</i> (Y).....	70
Tabel 4.11 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara <i>Work-Life Balance</i> (X2) dengan <i>Turnover Intention</i> (Y)	72
Tabel 4.12 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Ganda Antara Stres Kerja (X1) dan <i>Work-Life Balance</i> (X2) dengan <i>Turnover Intention</i> (Y).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proporsi Responden yang Mengalami Perasaan Cemas	2
Gambar 2.1 Model Penelitian	15
Gambar 3.1 Model Operasional Variabel	27
Gambar 4.1 Histogram Skor Stres Kerja (X1).....	50
Gambar 4.2 Histogram Skor <i>Work-Life Balance</i> (X2).....	53
Gambar 4.3 Histogram Skor <i>Turnover Intention</i> (Y).....	56

BAB I

PENDAHULUAN

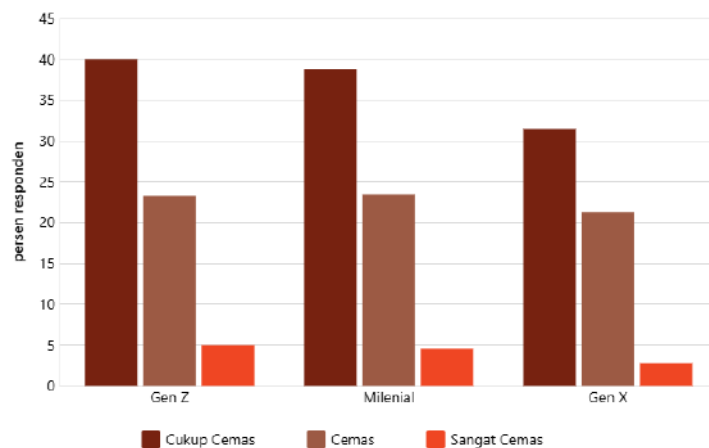
1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan teknologi telah mengubah dinamika dunia kerja secara drastis. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang dikenal adaptif dan mandiri, kini menghadapi tantangan baru karena memiliki peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja di saat yang bersamaan. Di Kabupaten Karawang, tren mahasiswa Gen Z yang bekerja semakin terlihat, baik karena kebutuhan ekonomi maupun motivasi karier. Namun, beban ganda ini sering kali memicu ketidakseimbangan antara kuliah dan bekerja, yang berpotensi menimbulkan stres kerja yang tinggi dan meningkatkan risiko *turnover intention*.

Stres kerja muncul saat tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya individu. Farida et al., (2023) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak tertangani dapat merusak keseimbangan kehidupan individu dan berdampak negatif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan bahkan keinginan untuk berhenti bekerja. Dalam konteks mahasiswa pekerja, beban akademik yang berat ditambah dengan tuntutan kerja dapat memperburuk kondisi stres. Arlen & Hamsal (2024) menemukan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

Selain itu, dalam pernyataan yang dikutip oleh Febryan & Pratiwi (2022), Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengungkapkan bahwa Generasi Z

cenderung tidak memiliki loyalitas jangka panjang terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Mereka umumnya hanya bertahan selama pekerjaan tersebut mampu memberikan rasa kebahagiaan. Karakteristik seperti ini menjadikan generasi tersebut rentan terhadap tekanan dan lebih mudah mengalami kecemasan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.



Gambar 1.1 Proporsi Responden yang Mengalami Perasaan Cemas

Sumber:(databoks.katadata.co.id, n.d.)

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Wahyuningrum & Khan (2023), Generasi Z merupakan kelompok generasi yang rentan terhadap gejala kecemasan dan cenderung lebih mudah mengalami stres. Tingkat kecemasan yang dirasakan oleh Gen Z dalam menjalani kehidupan sehari-hari bahkan dinilai lebih tinggi jika dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Berbeda dengan generasi terdahulu yang umumnya memiliki ketahanan mental yang lebih kokoh, hal ini disebabkan oleh pengalaman panjang mereka dalam menghadapi berbagai bentuk tekanan hidup. Oleh sebab itu, tidak mengherankan jika Gen Z seringkali berpindah-pindah tempat kerja, layaknya “kutu loncat”, demi menemukan lingkungan kerja yang dirasa lebih mendukung dan bebas dari tekanan yang berlebihan.

Selain itu, sejumlah survei mengindikasikan bahwa Generasi Z menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi dalam hal niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Temuan ini diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan oleh Jobplanet dan Adobe Survey.

Table 1.1 Tingkat *Turnover Intention*

Survei	Jumlah Responden	Usia	Hasil Survei	Sumber
Jobplanet	4.550	18-20 Tahun	Tingkat kesetiaan: 57,3%	(Jobplanet, 2017)
Adobe Survey	5.500	18-24 Tahun	Berencana Untuk Pindah Kerja: 56%	(Haq, 2024)

Survei dari Jobplanet (2017) menunjukkan bahwa tingkat kesetiaan hanya sebesar 57,3% pada kelompok usia 18–20 tahun, dan dalam Studi yang ditulis oleh Haq (2024) menjelaskan survey yang dilakukan oleh Adobe Survey terhadap 5.500 responden Generasi Z berusia 18–24 tahun mengungkapkan bahwa 56% responden berencana untuk pindah kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* di kalangan generasi muda tergolong tinggi dan perlu menjadi perhatian khusus bagi organisasi, terutama yang mempekerjakan mahasiswa atau pekerja muda.

Sementara itu, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada karyawan tetap di perusahaan, dengan sedikit perhatian terhadap mahasiswa pekerja sebagai kelompok rentan yang juga mengalami dinamika serupa. Penelitian oleh Julianti et al., (2024) mengkaji hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, namun belum secara eksplisit membahas bagaimana *work-life balance* mempengaruhi niat berpindah kerja pada mahasiswa yang bekerja sambil kuliah.

Fenomena ini semakin menunjukkan urgensinya seiring dengan munculnya tren #KaburAjaDulu, yang merepresentasikan aspirasi generasi muda untuk mundur dari dunia kerja, atau bahkan meninggalkan tanah air, akibat rasa tidak puas terhadap situasi kerja dan kualitas hidup yang mereka alami. Kondisi ini menjadi latar belakang bagi penulis untuk mengangkat judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z*”.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dari penelitian ini ialah:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana stres kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang?

1.2.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap terarah, relevan, dan dapat dijalankan secara sistematis serta dalam ruang lingkup yang dapat dikendalikan, maka ditetapkan sejumlah batasan sebagai berikut:

1. Subjek penelitian dibatasi pada individu yang tergolong sebagai mahasiswa generasi Z, yakni mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan menjalani peran ganda sebagai pekerja sekaligus mahasiswa.
2. Wilayah cakupan penelitian dibatasi hanya pada responden yang tinggal dan/atau bekerja di wilayah administratif Karawang.
3. Penelitian ini mengkaji dua variabel independen, yaitu stres kerja (X_1) dan *work-life balance* (X_2), yang dianalisis terhadap satu variabel dependen, yakni *turnover intention* (Y).
4. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner menggunakan skala *Likert*, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan inferensial menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.
5. Penelitian ini tidak mengikutsertakan faktor-faktor lain di luar stres kerja dan *work-life balance* yang juga berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti tingkat kepuasan kerja, besaran kompensasi, atau kondisi lingkungan kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang.
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang.

3. Menganalisis pengaruh stres kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang.

1.4 Penelitian Terdahulu

Widjanarko et al., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)” menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

(Yumna & Setiawati, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

(Nonik Rasminingsih & Pertiwi Sanjiwani, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intension* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi” menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Haq (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang” Menyimpulkan bahwa *Worklife balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

1.5 Kebaruan Penelitian

Kebaruan dari penelitian ini ialah fokus kepada mahasiswa pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang, kelompok yang masih jarang menjadi objek kajian dalam studi manajemen sumber daya manusia. Tidak seperti penelitian terdahulu yang umumnya meneliti karyawan tetap, studi ini menelusuri pengaruh stres kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap *turnover intention* pada mahasiswa, sebuah pendekatan yang belum banyak dieksplorasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menyoroti hubungan antara stres kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada Generasi Z. Temuannya juga berkontribusi dalam pengembangan teori MSDM yang lebih relevan bagi mahasiswa pekerja serta memperluas pemahaman konsep *work-life balance* di luar konteks pekerja formal.

1.6.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi universitas dan perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja. Dengan memahami dampak stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, kampus dapat menawarkan kebijakan akademik yang lebih fleksibel, sementara perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang adaptif guna meningkatkan retensi dan produktivitas mahasiswa pekerja.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Menurut Ende et al., (2023) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan terstruktur yang mencakup perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan pelatihan serta pengembangan karyawan, penetapan sistem kompensasi, pengelolaan jenjang karier, serta pemeliharaan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, MSDM juga mencakup pengelolaan hubungan industrial hingga pada tahapan pemutusan hubungan kerja. Seluruh proses tersebut bertujuan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Junengsih et al., (2024), stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, serta kondisi fisik seseorang secara menyeluruh. Dalam situasi ini, individu yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan persepsi terhadap nilai dan makna dari pekerjaan yang mereka jalani. Akibatnya, muncul kecenderungan untuk memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai sesuatu yang tidak penting atau tidak bermakna, yang

kemudian berdampak langsung pada penurunan motivasi dan ketidaktercapaian target kerja yang telah ditentukan. Stres kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif yang serius, antara lain berupa kelelahan secara fisik, tekanan emosional yang berkepanjangan, serta gangguan pada stabilitas mental individu.

2.1.2.1 Indikator Stres Kerja

Stres kerja menjadi salah satu persoalan sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung memengaruhi performa serta kesejahteraan individu di tempat kerja. Menurut Pratiwi et al., (2022) terdapat enam indikator umum stres kerja yang meliputi:

1. **Beban kerja yang berlebihan:** Kondisi ini menggambarkan situasi di mana seseorang diberikan volume tugas atau tanggung jawab yang melampaui batas kemampuan fisik maupun psikologisnya. Akibatnya, individu mengalami tekanan berlebih yang berujung pada kelelahan, baik secara mental maupun fisik, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan kerja.
2. **Fleksibilitas jam kerja:** Aspek ini berkaitan erat dengan panjangnya waktu kerja serta seberapa fleksibel jadwal yang diterapkan. Ketika jam kerja berlangsung terlalu lama, tidak menentu, atau minim jeda untuk beristirahat, hal tersebut dapat memicu stres yang berkepanjangan dan mengganggu keseimbangan hidup karyawan.

3. Konflik lingkungan kerja: Konflik merujuk pada adanya ketegangan atau pertentangan, baik antar kolega, dengan atasan, maupun yang muncul akibat peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakharmonisan semacam ini berpotensi menimbulkan beban emosional yang signifikan dan mengganggu stabilitas psikologis individu.
4. Keterbatasan otoritas: Otoritas dalam konteks kerja menyangkut tingkat kendali yang dimiliki seseorang dalam membuat keputusan terkait tugasnya. Ketika karyawan tidak diberi kejelasan atau keleluasaan dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini dapat menciptakan rasa tidak berdaya yang berkontribusi terhadap timbulnya stres kerja.
5. Komunikasi: Komunikasi yang tidak berjalan secara transparan, terbuka, dan dua arah dapat memicu kesalahpahaman antar pihak yang terlibat. Arus informasi yang tersumbat atau disalahartikan sering kali menjadi sumber ketegangan yang dapat memperburuk kondisi mental karyawan.
6. Perilaku atasan: Cara pemimpin memperlakukan bawahannya memiliki dampak signifikan terhadap iklim kerja. Gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang adil, atau minim dukungan emosional dapat menciptakan atmosfer kerja yang tidak kondusif dan memperbesar kemungkinan timbulnya tekanan psikologis pada karyawan.

2.1.3 Work-Life Balance

Work-life balance merupakan pendekatan dalam bekerja yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara berbagai dimensi kehidupan, termasuk tanggung jawab profesional, kehidupan pribadi, spiritualitas, hubungan keluarga, serta interaksi sosial. Pramushinta et al. (2024) berpendapat bahwa konsep ini mencerminkan kemampuan individu dalam mengatur dan menyesuaikan peran mereka di lingkungan kerja dengan komitmen yang dimiliki di luar pekerjaan, sehingga tidak ada aspek kehidupan yang terabaikan atau saling mengganggu. Dengan demikian, *work-life balance* bukan sekadar pembagian waktu, melainkan upaya aktif untuk mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal demi kesejahteraan menyeluruh..

2.1.3.1 Indikator Work-Life Balance

Konsep *work-life balance* memiliki peran yang sangat penting dalam konteks kehidupan masa kini, terutama bagi mereka yang menjalankan lebih dari satu tanggung jawab secara bersamaan, seperti mahasiswa yang juga bekerja. Menurut Naim (2024) dan Pratiwi et al., (2022) *Work-Life Balance* memiliki tiga Indikator yaitu:

1. *Involvement balance*: merujuk pada tingkat keterlibatan seseorang secara emosional dan psikologis dalam menjalani peran di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadinya. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu mampu menaruh perhatian dan komitmen yang sama terhadap kedua peran tersebut tanpa merasa cenderung memihak atau mengabaikan salah satunya.

2. *Satisfaction balance*: menggambarkan sejauh mana individu merasakan kepuasan yang seimbang dari aktivitas profesional dan aspek kehidupan non-pekerjaan. Keseimbangan ini terjadi ketika seseorang memperoleh rasa puas yang setara dan bermakna dari kedua bidang tersebut, sehingga menciptakan perasaan positif secara keseluruhan dalam menjalani hidup.
3. *Time balance*: mengacu pada bagaimana individu membagi waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan dalam kehidupan pribadi. Suatu keseimbangan waktu dianggap tercapai apabila durasi yang dialokasikan untuk masing-masing peran dinilai mencukupi, serta tidak saling mengganggu atau menimbulkan konflik antar keduanya.

2.1.4 Turnover Intention

Menurut Pramushinta et al. (2024) *Turnover intention* merujuk pada kecenderungan atau tingkat kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan tempat kerjanya, yang biasanya dipicu oleh hilangnya ketertarikan terhadap posisi yang sedang dijalani serta adanya peluang kerja yang lebih menarik di tempat lain. Tingkat *turnover* yang tinggi secara langsung berdampak negatif terhadap efisiensi operasional perusahaan, karena beban biaya yang ditimbulkan seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru menjadi jauh lebih besar.

2.1.4.1 Indikator Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada niat atau keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya dalam periode tertentu. Menurut Pratiwi et al., (2022) terdapat tiga indikator pada *Turnover intention* yaitu:

1. *Thinking of Quit*: Merujuk pada tahap awal di mana seorang individu mulai mempertimbangkan kemungkinan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Fase ini umumnya ditandai oleh munculnya perasaan tidak puas terhadap kondisi kerja saat ini atau keinginan untuk mengalami perubahan dalam lingkungan profesional. Meskipun belum disertai dengan tindakan nyata, fase ini merupakan indikator awal dari potensi niat resign di masa mendatang.
2. *Job Search*: Mengacu pada proses di mana individu mulai melakukan upaya nyata dalam mencari peluang kerja baru. Aktivitas ini dapat berupa mengirimkan lamaran kerja, memperbarui curriculum vitae, atau mengikuti sesi wawancara kerja di perusahaan lain. Tahap ini mencerminkan intensi yang lebih serius untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani dan menjadi indikator bahwa keputusan resign mulai dipertimbangkan secara konkret.
3. *Intention to Quit*: Menunjukkan adanya niat yang kuat dan eksplisit dari seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Pada fase ini, individu tidak hanya memikirkan atau mencari pekerjaan lain, tetapi telah menetapkan keputusan yang matang untuk mengundurkan diri. Intensi ini sering kali dianggap sebagai prediktor yang valid terhadap kemungkinan terjadinya *turnover* secara aktual di suatu organisasi.

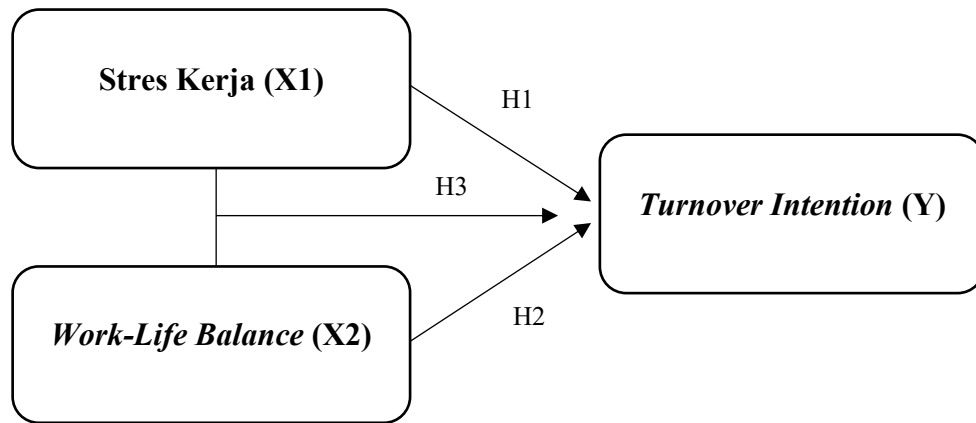
2.2 Kerangka Pemikiran

Permasalahan utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah meningkatnya kecenderungan mahasiswa Generasi Z yang bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Mahasiswa yang merangkap peran sebagai pekerja menghadapi tantangan ganda, yakni memenuhi tuntutan akademik sekaligus profesional. Kondisi ini sering kali memicu stres kerja yang signifikan dan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*).

Studi yang dilakukan oleh (Widjanarko et al., 2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, penelitian oleh Sismawati & Lataruva (2021) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah niat individu untuk berhenti dari pekerjaan.

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini membangun asumsi bahwa stres kerja berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* berperan dalam menurunkan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut dengan pendekatan kuantitatif, guna memberikan pemahaman yang lebih

mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat mahasiswa pekerja Generasi Z untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.3 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini difokuskan untuk mengevaluasi sejauh mana Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) berkontribusi terhadap *Turnover Intention* (Y) di kalangan mahasiswa pekerja dari Generasi Z yang berada di kabupaten karawang. Perumusan hipotesis dalam studi ini disusun secara sistematis dengan merujuk pada landasan teori yang relevan serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang secara konsisten mengindikasikan adanya keterkaitan antara ketiga variabel tersebut.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki aspirasi tinggi terhadap keseimbangan hidup dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, ketika tingkat stres kerja meningkat dan melebihi ambang toleransi, mereka cenderung memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*). Penelitian yang dilakukan oleh Indahyati et al. (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover*

intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin besar pula kemungkinan seorang memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

$H_1 > 0$: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

2.3.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work-life balance sangat penting bagi mahasiswa pekerja, khususnya Generasi Z yang menghargai keseimbangan hidup dan kenyamanan kerja. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, individu cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan yang dapat meningkatkan *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Studi oleh Pantouw et al. (2022) menyatakan bahwa semakin baik *work-life balance*, semakin rendah *turnover intention*.

Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

$H_1 > 0$: Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Intention

Mahasiswa pekerja Generasi Z dihadapkan pada tekanan ganda dari dunia akademik dan pekerjaan. Dalam kondisi ini, stres kerja yang tinggi dan rendahnya *work-life balance* dapat menjadi faktor pemicu munculnya *turnover intention*.

Studi dari Haq (2024) menyatakan bahwa *stres kerja* dan *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

$H_1 > 0$: Terdapat pengaruh antara stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di kabupaten Karawang.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian berfungsi sebagai landasan konseptual yang mengarahkan pelaksanaan studi secara sistematis guna menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan yang telah dirumuskan Darwin et al. (2021). Dalam konteks ini, pendekatan yang diadopsi memadukan paradigma kuantitatif dengan landasan positivistik, serta menerapkan strategi studi kasus yang dikombinasikan dengan metode survei. Rangkaian ini disusun dalam kerangka analisis hubungan antarvariabel untuk menguji sejauh mana pengaruh stres kerja (X_1) dan *work-life balance* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Desain Penelitian		Pendekatan
1	Filosofi riset		Positivisme
2	Paradigma riset		Deduktif
3	Strategi riset		Kuesioner
4	Metode Riset	Pilihan	Metode kuantitatif
		Waktu	<i>Cross-sectional</i>
		Teknik dan prosedur	Pengumpulan data
Sumber: Saunders et al. (2012)			

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Karawang, Jawa Barat, dengan fokus pada mahasiswa generasi Z yang bekerja sambil kuliah. Karawang dipilih karena pertumbuhan industrinya yang cepat dan peran institusi pendidikannya dalam

menyuplai tenaga kerja, menjadikannya lokasi yang strategis untuk meneliti stres kerja dan *turnover intention* pada mahasiswa pekerja.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu semester penuh, dimulai pada bulan April 2025 dan direncanakan selesai pada September 2025. Perencanaan waktu ini disusun dengan mempertimbangkan efektivitas kerja lapangan serta tenggat akademik yang berlaku.

Adapun tahapan dan waktu pelaksanaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.2 Waktu dan Tahapan Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2025				
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1.	Pengajuan Judul	■				
2.	Penyusunan Bab I-III	■				
3.	Bimbingan Skripsi Bab I-III		■			
4.	Penelitian			■		
5.	Proses Analisis Data				■	
6.	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian					■
7.	Publikasi Jurnal					■

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Darwin et al. (2021) data kuantitatif merupakan jenis data yang dinyatakan dalam bentuk angka

hasil dari proses perhitungan atau pengukuran, sehingga memerlukan pengolahan matematis dan selanjutnya diolah dengan menganalisa data secara statistik.

Tujuan utama penelitian ini ialah menguji pengaruh antara stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja dari kalangan generasi Z. Dalam rangka memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian, digunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner tertutup secara daring.

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Penyusunan butir-butir pernyataan dalam kuesioner merujuk pada indikator yang dikembangkan dari literatur akademik dan penelitian terdahulu, termasuk dari studi Pratiwi et al. (2022), serta berbagai sumber relevan lainnya yang telah terbukti valid dan reliabel dalam konteks serupa.

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini merujuk pada individu mahasiswa dari Generasi Z yang menjalani peran ganda sebagai pekerja sambil menempuh pendidikan tinggi di wilayah Kabupaten Karawang. Penelitian ini secara eksplisit memusatkan perhatian pada level individu, bukan pada kelompok atau institusi, karena masing-masing responden memiliki pengalaman subjektif, persepsi pribadi,

serta kondisi yang berbeda-beda dalam hal stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan kecenderungan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*).

Pemilihan unit analisis dilakukan secara *purposive*, yakni melalui metode seleksi yang disengaja berdasarkan kesesuaian karakteristik calon responden dengan kebutuhan penelitian. Unit observasinya adalah individu, karena data dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan persepsi, penilaian, dan niat yang bersifat personal dan tidak bisa digeneralisasikan secara langsung ke unit kolektif.

Dengan menjadikan individu sebagai fokus utama, pendekatan ini memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam dan akurat terhadap dinamika hubungan antarvariabel seperti stres kerja, *work-life balance*, serta intensi untuk berhenti bekerja (*turnover intention*).

3.4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Darwin et al. (2021), Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sebagaimana ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan. Sementara itu, sampel merupakan bagian kecil yang mewakili populasi dan diambil sebagai sumber data dalam suatu penelitian. Secara umum, populasi dan sampel merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sampel ialah bagian dari populasi sebaliknya populasi ialah kumpulan dari berbagai sampel.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari individu yang tergolong dalam generasi Z, yaitu mahasiswa yang menjalani aktivitas kuliah sembari bekerja di

wilayah Kabupaten Karawang. Generasi Z, dalam konteks penelitian ini, merujuk pada kelompok usia yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, sehingga pada saat penelitian dilakukan di tahun 2025, rentang usia responden berkisar antara 18 hingga 28 tahun. Populasi ini dipilih secara khusus karena kelompok ini memiliki kecenderungan untuk memikul beban peran ganda, yakni sebagai pekerja sekaligus pelajar, yang berpotensi menimbulkan stres kerja dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*). Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu pemicu meningkatnya intensi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (*turnover intention*).

Karakteristik populasi:

- a. Merupakan mahasiswa aktif di perguruan tinggi yang berlokasi atau memiliki domisili di Karawang.
- b. Bekerja secara formal maupun informal (part time atau full time).
- c. Berusia antara 18–28 tahun (generasi Z).
- d. Minimal sudah bekerja selama 3 bulan berturut-turut.

Kriteria inklusi:

- a. Mahasiswa generasi Z yang aktif menjalani perkuliahan dan bekerja secara bersamaan.
- b. Bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan menyatakan kesediaan menjadi responden.

Kriteria eksklusi:

- a. Mahasiswa yang hanya menjalani kuliah tanpa memiliki pekerjaan.
- b. Responden yang mengisi data tidak lengkap atau tidak valid.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi tidak dapat diidentifikasi secara pasti karena karakteristiknya yang tersebar dan tidak terorganisir dalam satu sistem, maka pendekatan *purposive sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih responden berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang relevan dengan fokus dan tujuan penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang memadai, peneliti menggunakan rumus *Slovin*, dengan asumsi *margin of error* sebesar 5%. Estimasi jumlah populasi mahasiswa pekerja di Karawang diasumsikan sekitar 70 orang, sehingga perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = jumlah populasi (diasumsikan sebanyak 70 mahasiswa pekerja di wilayah Karawang)

e = tingkat kesalahan atau *margin of error*, yang dalam konteks ini ditetapkan 0.5%

Substitusi nilai ke dalam rumus:

$$n = \frac{70}{1 + 70 (0.05)^2} = \frac{70}{1 + 0.175} = \frac{70}{1.175} = 59.57$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah sebanyak 60 responden (dibulatkan ke atas).

3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Dalam rangka mempermudah pelaksanaan penelitian serta pengukuran setiap variabel, masing-masing variabel dirumuskan ke dalam dimensi dan indikator yang jelas. Penyusunan operasionalisasi ini mengacu pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, sehingga instrumen yang digunakan memiliki kekuatan konseptual yang memadai. Rincian lengkapnya tercantum pada tabel berikut.

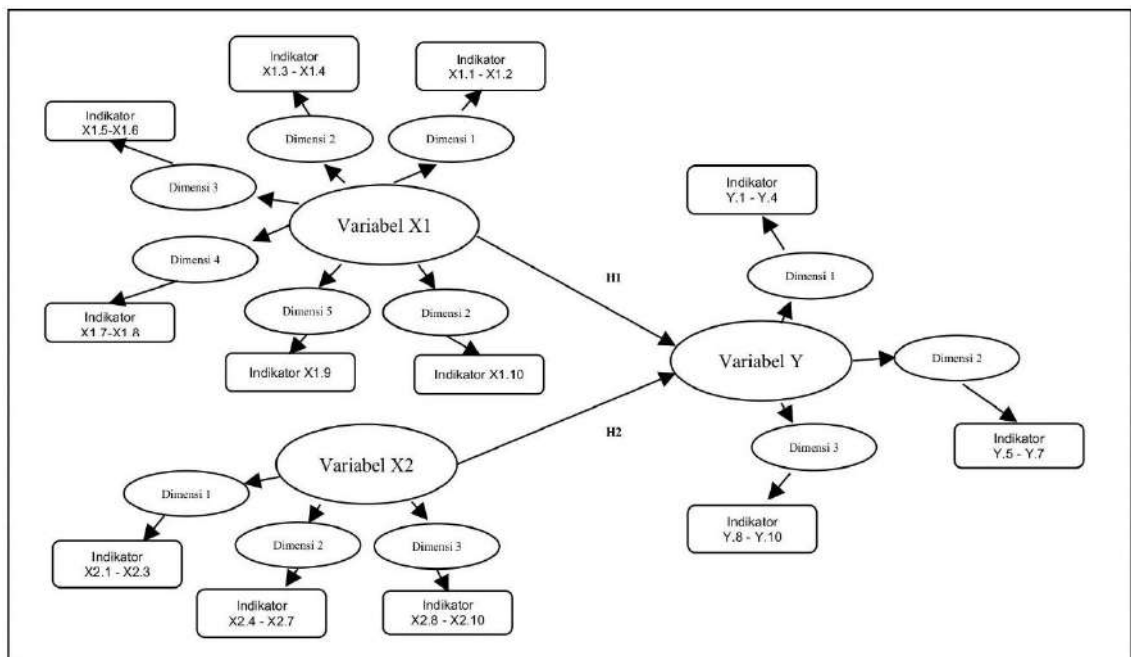
Tabel 3.4 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Variabel X1 Stres Kerja	Beban Kerja	1. Tugas pekerjaan terlalu banyak	(Pratiwi et al., 2022)
		2. Kelelahan karena tuntutan kerja dan kuliah yang bersamaan	
	Waktu Kerja	3. Jam kerja melebihi batas waktu yang seharusnya	
		4. Jadwal kerja sering bertabrakan dengan jadwal kuliah	
	Konflik Peran	5. Merasa kesulitan memenuhi peran ganda (Mahasiswa dan Pekerja) secara maksimal.	
		6. Tuntutan pekerjaan sering menghalangi penyelesaian tugas kuliah tepat waktu.	

	Otoritas Kerja	7. Merasa tidak memiliki kendali atas beban atau jadwal kerja yang diberikan sehingga mengganggu kegiatan akademik.	
		8. Aturan kerja yang ketat membuat saya kesulitan menyesuaikan dengan jadwal kuliah.	
	Komunikasi	9. Kurangnya komunikasi antara kampus dan tempat kerja menyebabkan kesulitan menyeimbangkan kedua peran.	
	Sikap Pemimpin	10. Gaya kepemimpinan di tempat kerja terasa menekan dan tidak fleksibel	
Variabel X2 <i>Work-Life Balance</i>	<i>Time Balance</i>	1. Mampu mengatur waktu untuk kerja, kuliah, dan aktivitas pribadi dengan baik	(Pratiwi et al., 2022)
		2. Memiliki cukup waktu untuk diri sendiri di luar tanggung jawab kerja dan kuliah	
		3. Tidak harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas kuliah	
	<i>Involvement Balance</i>	4. Dapat menjalani peran mahasiswa dan pekerja secara aktif dan seimbang	

		5. Menunjukkan komitmen yang sama terhadap kewajiban akademik dan pekerjaan	
		6. Terlibat secara emosional maupun fisik dalam kedua peran tersebut	
		7. Tidak merasa salah satu peran terbengkalai karena peran lainnya.	
	<i>Satisfaction Balance</i>	8. Merasa puas terhadap pengelolaan waktu dan tanggung jawab dalam dua peran	
		9. Merasa senang dan tidak tertekan saat menjalani kehidupan sebagai mahasiswa pekerja	
		10. Merasa kualitas hidup meningkat meskipun menjalani dua peran sekaligus.	
Variabel Y <i>Turnover Intention</i>	<i>Thinking of Quit</i>	1. Sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini	(Pratiwi et al., 2022)
		2. Merasa pekerjaan saat ini tidak cocok untuk jangka panjang	
		3. Merasa tidak bisa berkembang jika tetap di pekerjaan tersebut	
		4. Saya merasa motivasi kerja menurun dari waktu ke waktu.	
	<i>Job Search</i>	5. Secara aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain	

		6. Sudah mulai membuat atau memperbarui CV/lamaran kerja	
		7. Sudah mengirimkan lamaran kerja ke beberapa tempat	
	<i>Intention to Quit</i>	8. Memiliki dorongan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan sekarang	
		9. Saya menargetkan waktu tertentu untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.	
		10. Akan segera resign jika ada tawaran pekerjaan yang lebih sesuai	



Gambar 3.1 Model Operasional Variabel

3.4.4.1 Variabel, Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dalam konteks mahasiswa pekerja generasi Z, stres kerja menjadi isu krusial karena mereka menjalani dua peran utama secara bersamaan, yaitu sebagai pekerja dan sebagai mahasiswa, yang keduanya menuntut konsentrasi, waktu, dan energi.

Untuk mengidentifikasi dan mengukur tingkat stres kerja pada mahasiswa pekerja, variabel ini dioperasionalkan ke dalam enam dimensi utama berdasarkan penelitian oleh Pratiwi et al. (2022), yaitu:

1. Beban Kerja

Dimensi ini menggambarkan persepsi individu terhadap banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan persepsi terhadap intensitas kerja yang menuntut. Beban kerja yang tinggi dapat memunculkan kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Indikator:

- a. Tugas pekerjaan terlalu banyak
- b. Kelelahan karena tuntutan kerja dan kuliah yang bersamaan

2. Waktu Kerja

Dimensi ini menilai apakah jam kerja atau jadwal kerja mengganggu kehidupan pribadi atau akademik individu. Ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan aspek lainnya merupakan sumber utama stres.

Indikator:

- a. Jam kerja melebihi batas waktu yang seharusnya
- b. Jadwal kerja sering bertabrakan dengan jadwal kuliah

3. Konflik Peran

Dimensi ini mengukur ketegangan yang timbul akibat adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab akademik.

Indikator: Merasa kesulitan memenuhi peran ganda (Mahasiswa dan Pekerja) secara maksimal

4. Otoritas Kerja

Dimensi ini mengukur sejauh mana mahasiswa pekerja merasa memiliki kendali dan kepercayaan dalam menyelesaikan tugasnya. Keterbatasan otoritas atau otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan tekanan psikologis.

Indikator: Merasa tidak memiliki kendali atas beban atau jadwal kerja yang diberikan sehingga mengganggu kegiatan akademik.

5. Komunikasi

Dimensi ini menggambarkan kualitas interaksi antara mahasiswa pekerja dengan atasan, rekan kerja atau pihak akademik. Komunikasi yang buruk dapat menambah tekanan kerja dan menimbulkan frustrasi.

Indikator: Kurangnya komunikasi antara kampus dan tempat kerja mengakibatkan kesulitan menyeimbangkan kedua peran.

6. Sikap Pemimpin

Dimensi ini menilai persepsi mahasiswa pekerja terhadap gaya kepemimpinan atasan. Sikap pemimpin yang otoriter, tidak mendukung, atau kurang empati dapat memperparah beban stres kerja.

Indikator: Gaya kepemimpinan di tempat kerja terasa menekan dan tidak fleksibel.

Masing-masing indikator ini akan digunakan untuk menyusun pernyataan dalam instrumen kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik kuantitatif.

Tabel 3.5 Variabel, Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
Beban Kerja: Menggambarkan persepsi individu terhadap banyaknya tugas yang harus diselesaikan.	X1.1: Saya merasa beban pekerjaan yang saya terima terlalu banyak.	(Pratiwi et al., 2022)
	X1.2: Saya sering merasa kelelahan karena harus mengerjakan pekerjaan dan kuliah secara bersamaan.	
Waktu Kerja: Menilai apakah jam kerja atau jadwal kerja mengganggu kehidupan pribadi atau akademik individu.	XI.3: Jam kerja saya sering kali melebihi batas waktu yang seharusnya	
	X1.4: Jadwal kerja saya sering bertabrakan dengan jadwal kuliah.	
Konflik Peran: Mengukur ketegangan yang timbul akibat adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab akademik.	X1.5: Saya merasa Kesulitan memenuhi peran ganda (Mahasiswa dan Pekerja) secara maksimal.	
	XI.6: Tuntutan pekerjaan sering menghalangi penyelesaian tugas kuliah tepat waktu.	
Otoritas Kerja: Mengukur sejauh mana mahasiswa pekerja merasa memiliki kendali dan kepercayaan	XI.7: Saya merasa tidak memiliki kendali atas beban atau jadwal kerja yang diberikan sehingga mengganggu kegiatan akademik.	

dalam menyelesaikan tugasnya.	XI.8: Aturan kerja yang ketat membuat saya kesulitan menyesuaikan dengan jadwal kuliah.	
Komunikasi: Menggambarkan kualitas interaksi antara mahasiswa pekerja dengan atasan, rekan kerja atau pihak akademik.	XI.9: Kurangnya komunikasi antara kampus dan tempat kerja membuat saya kesulitan menyeimbangkan kedua peran.	
Sikap Pemimpin: Menilai persepsi mahasiswa pekerja terhadap gaya kepemimpinan atasan.	XI.10: Kepemimpinan di tempat kerja saya terasa menekan dan tidak fleksibel.	

3.4.4.2 Variabel, Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Variabel *Work-Life Balance* dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan individu, dalam hal ini mahasiswa pekerja generasi Z, untuk menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan profesional (pekerjaan) dan pribadi (pendidikan dan kehidupan sosial).

Menurut penelitian Pratiwi et al. (2022), *work-life balance* dapat dioperasionalkan dalam tiga dimensi utama, yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing dimensi beserta indikatornya:

1. *Time Balance*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana individu dapat membagi waktu secara adil antara aktivitas kerja dan non-kerja (kuliah dan kehidupan

pribadi).

Indikator:

- a. Mampu mengatur waktu kerja, kuliah, dan aktivitas pribadi dengan baik
- b. Memiliki cukup waktu untuk diri sendiri di luar tanggung jawab kerja dan kuliah
- c. Tidak harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas kuliah

2. *Involvement Balance*

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana seseorang mampu terlibat secara aktif dan proporsional dalam pekerjaan dan kegiatan kuliah. Mahasiswa pekerja yang seimbang secara keterlibatan menunjukkan partisipasi yang tidak berat sebelah pada satu peran saja.

Indikator:

- a. Dapat menjalani peran mahasiswa dan pekerja secara aktif dan seimbang
- b. Terlibat secara emosional maupun fisik dalam kedua peran tersebut
- c. Menunjukkan komitmen yang sama terhadap kewajiban akademik dan pekerjaan

3. *Satisfaction Balance*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan yang telah dicapainya dalam menjalani peran kerja dan akademik.

Indikator:

- a. Merasa puas terhadap pengelolaan waktu dan tanggung jawab dalam dua peran
- b. Merasa senang dan tidak tertekan saat menjalani kehidupan sebagai mahasiswa pekerja

Dengan mengukur indikator-indikator tersebut, peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja generasi Z.

Tabel 3.6 Variabel, Dimensi dan Indikator *Work-Life Balance*

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<i>Time Balance</i> : Dimensi ini mengacu pada sejauh mana individu dapat membagi waktu secara adil antara aktivitas kerja dan non-kerja (kuliah dan kehidupan pribadi).	X2.1: Saya mampu mengatur waktu untuk kerja, kuliah, dan aktivitas pribadi dengan baik	(Pratiwi et al., 2022)
	X2.2: Saya memiliki cukup waktu untuk diri sendiri di luar tanggung jawab kerja dan kuliah	
	X2.3: Saya tidak harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan atau kuliah.	
<i>Involvement Balance</i> : Dimensi ini menunjukkan sejauh mana seseorang mampu terlibat secara aktif dan proporsional dalam pekerjaan dan kegiatan kuliah. Mahasiswa pekerja yang seimbang secara keterlibatan menunjukkan partisipasi yang tidak berat sebelah pada satu peran saja.	X2.4: Saya tetap mampu hadir dan fokus menjalani perkuliahan meskipun sibuk bekerja.	
	X2.5: Saya bisa menjalankan peran sebagai mahasiswa dan pekerja tanpa mengorbankan salah satunya.	
	X2.6: Saya merasa bangga karena dapat menjalani dua peran secara maksimal	
	X2.7: Saya merasa bangga karena dapat menjalani dua peran secara maksimal	

<p><i>Satisfaction Balance</i>: Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan yang telah dicapainya dalam menjalani peran kerja dan akademik.</p>	X2.8: Saya merasa peran sebagai mahasiswa sering terganggu karena tuntutan pekerjaan.	
	X2.9: Saya merasa senang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja.	
	X2.10: Merasa kualitas hidup meningkat meskipun menjalani dua peran sekaligus.	

3.4.4.3 Variabel, Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah variabel dependen dalam penelitian ini, yang merujuk pada keinginan atau niat individu untuk meninggalkan pekerjaan saat ini secara sukarela. Pada konteks mahasiswa pekerja generasi Z, *turnover intention* mencerminkan sejauh mana mereka berniat mencari, merencanakan, atau bahkan segera berhenti dari pekerjaan karena berbagai faktor seperti stres kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maupun faktor lingkungan kerja lainnya.

Berdasarkan teori studi Wardhani (2020) dan Pratiwi et al. (2022), *Turnover Intention* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *Thinking of Quit*, *Job Search*, dan *Intention to Quit*. Penjelasan tiap dimensi adalah sebagai berikut:

1. *Thinking of Quit*

Dimensi ini menggambarkan seberapa sering individu memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya. Ini merupakan fase awal dari niat berpindah kerja yang mencerminkan ketidakpuasan atau tekanan psikologis.

Indikator:

- a. Sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini
- b. Merasa pekerjaan saat ini tidak cocok untuk jangka panjang
- c. Merasa tidak bisa berkembang jika tetap di pekerjaan yang sekarang

2. *Job Search*

Dimensi ini menilai tindakan nyata individu dalam mencari alternatif pekerjaan lain. Ini merupakan indikasi bahwa individu tidak hanya berpikir tetapi juga mulai melakukan upaya pencarian kerja.

Indikator:

- a. Secara aktif mencari informasi lowongan pekerjaan lain
- b. Sudah mulai membuat atau memperbarui CV/lamaran kerja
- c. Sudah mengirimkan lamaran kerja ke beberapa tempat

3. *Intention to Quit*

Dimensi ini menunjukkan niat kuat individu untuk benar-benar keluar dari pekerjaan saat ini. Biasanya merupakan hasil akumulasi dari ketidakpuasan dan upaya pencarian kerja sebelumnya.

Indikator:

- a. Memiliki keinginan kuat untuk keluar dari pekerjaan
- b. Jika ada kesempatan, akan segera meninggalkan pekerjaan saat ini

Dengan menganalisis ketiga dimensi tersebut, peneliti dapat memahami tingkat *turnover intention* mahasiswa pekerja gen Z dan mengaitkannya dengan faktor-faktor penyebab seperti stres kerja dan *work-life balance*.

Tabel 3.7 Variabel, Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Dimensi dan Definisi	Pengukuran dan Kode Indikator	Referensi
<p><i>Thinking of Quit</i>: Dimensi ini menggambarkan seberapa sering individu memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya.</p>	Y.1: Saya sering merasa ingin berhenti bekerja agar bisa fokus pada kuliah saya.	(Pratiwi et al., 2022)
	Y.2: Saya pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	
	Y.3: Saya merasa tidak akan berkembang jika tetap bekerja pada perusahaan tersebut	
	Y.4: Saya merasa motivasi kerja menurun dari waktu ke waktu.	
<p><i>Job Search</i>: Dimensi ini menilai tindakan nyata individu dalam mencari alternatif pekerjaan lain. Ini merupakan indikasi bahwa individu tidak hanya berpikir tetapi juga mulai melakukan upaya pencarian kerja.</p>	Y.5: Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain karena saya tidak puas dengan pekerjaan saya sekarang.	
	Y.6: Saya telah membuat atau memperbarui lamaran pekerjaan saya.	
	Y.7: Saya telah mengirim lamaran kerja ke perusahaan lain selama kuliah sambil bekerja.	
<p><i>Intention to Quit</i>: Dimensi ini menunjukkan niat kuat individu untuk benar-benar keluar dari pekerjaan saat ini.</p>	Y.8: Saya memiliki keinginan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini.	
	Y.9: Saya menargetkan waktu tertentu untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.	
	Y.10: Saya akan segera resign jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, yaitu stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada mahasiswa pekerja Generasi Z. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan mencakup beberapa tahapan berikut:

3.5.1 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto (2010: 211) berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dipakai sebagai alat ukur tersebut. Selain itu alat ukur juga memiliki kecermatan yang tinggi yaitu kecermatan dalam mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Untuk mengetahui sejauhmana kevalidan alat ukur, dilakukan perhitungan harga korelasi setiap butir alat ukur dengan menggunakan rumus *Pearson/Product Moment* dengan menghitung harga korelasi dengan menggunakan Ms. Excel yaitu setiap butir alat ukur dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien product moment
- N : jumlah subyek penelitian
- $\sum x$: jumlah x skor tiap item
- $\sum y$: jumlah y skor tiap item
- $\sum xy$: hasil kali jumlah x dan y setiap responden
- $\sum x^2$: jumlah x kuadrat
- $\sum y^2$: jumlah y kuadrat

Untuk mengetahui valid atau tidaknya soal, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir item tidak valid
- 2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir item valid

Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Indeks Korelasi (r)	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 - 0,799	Tinggi
Antara 0,400 - 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 - 0,399	Rendah
Antara 0,000 - 0,199	Sangat Rendah

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sundayana (2014: 69) adalah suatu alat yang memberikan hasil tetap sama (konsisten, ajeg). Tinggi rendahnya reabilitas secara *empiric* oleh suatu angka yang disebut koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang paralel berarti konsistensi antara keduanya semakin baik. Aiken dalam Purwanto (2011: 179) mengutarakan jika skor yang digunakan untuk mengukur signifikansi dari dua kelompok, maka koefisien reliabilitas 0,65 sudah memberikan kontribusi keputusan. Tetapi jika skor digunakan untuk membandingkan penampilan individu yang berbeda maka koefisien reliabilitas paling tidak 0,85.

Dalam mengetahui reliable atau tidak, maka digunakan rumus *Alpha Crobach*. Rumus *Alpha Crobach* digunakan untuk mencari reabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0 dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left\{ \frac{K}{(k - 1)} \right\} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum S_i$: jumlah varian butir

S_t : varian total

Tabel 3.9 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interpretasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,60$	Sedang / Cukup
$0,60 \leq r < 0,80$	Tinggi
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

3.5.2 Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis menurut Riduwan (2010: 119) dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya seperti homogenitas untuk uji perbedaan (komparatif), normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi.

a. Uji Normalitas

Normalitas sebaran data mejadi syarat untuk menentukan jenis statistik apa yang dipakai dalam penganalisaan selanjutnya. Asumsi normalitas senantiasa disertakan dalam penelitian pendidikan karena erat kaitannya dengan sifat dari subjek/objek penelitian pendidikan, yaitu berkenaan dengan kemampuan kelompoknya.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan Uji Lilliefors. Uji Lilliefors biasanya digunakan untuk data diskrit yaitu data berbentuk sebaran atau tidak disajikan dalam bentuk interval.

Langkah-langkah Uji Lilliefors, Sundayana (2014: 83) yaitu:

- 1) Menghitung nilai rata-rata dan simpangan bakunya.
- 2) Susunlah data dari yang terkecil sampai data terbesar pada tabel.

- 3) Mengubah nilai x pada nilai z dengan rumus : $z = \frac{x - \bar{x}}{s}$
- 4) Menghitung luas z dengan menggunakan tabel z .
- 5) Menentukan nilai proporsi data yang lebih kecil atau sama dengan data tersebut.
- 6) Menghitung selisih luas z dengan nilai proporsi.
- 7) Menentukan luas maksimum (L_{maks}) sebagai L_{hitung} .
- 8) Menentukan luas tabel Lilliefors (L_{tabel}) ; (L_{tabel}) = $L_{\alpha}(n-1)$
- 9) Kriteria kenormalan yaitu:
 - $L_{hitung} < L_{tabel}$: sampel berdistribusi normal
 - $L_{hitung} > L_{tabel}$: sampel berdistribusi tidak normal
 (Untuk $\alpha = 0,05$)

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas menurut Kasmadi dan Sunariah (2013: 118) merupakan pengujian asumsi dengan tujuan membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (varians). Pengujian ini sebagai uji prasyarat berikutnya sebelum penggunaan teknik analisis. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberi keyakinan apakah varians variabel terikat (y) pada setiap skor variabel bebas x bersifat homogen atau tidak. Pengujian homogen yang perlu dilakukan ialah membandingkan varians variabel x terhadap variabel y secara berpasangan.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Fisher* (Riduwan, 2011: 186) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung varians terbesar dan terkecil:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

- 2) Bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan rumus:

$$db_{\text{Pembilang}} = n-1 \text{ (untuk varians terbesar)}$$

$$db_{\text{Penyebut}} = n-1 \text{ (untuk varians terkecil)}$$

$$\text{Taraf signifikansi } (\alpha) = 0,05$$

- 3) Kriteria Pengujian:

$$\text{Jika } F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}, \text{ tidak homogen}$$

$$\text{Jika } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}, \text{ homogen}$$

3.5.3 Uji Hipotesis Statistik

Setelah dilakukan pengujian prasyarat analisis data dengan menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap pemahaman konsep matematika siswa di SMP Negeri 3 Bekasi. Langkah-langkah untuk melakukan uji hipotesis yaitu :

a. Uji Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi adalah cara untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (pemahaman konsep peluang), dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan H_0 dan H_a :

$H_0 : \rho = 0$ (tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

$H_a : \rho \neq 0$ (terdapat korelasi yang signifikan antar variable)

- 2) Mencari r_{hitung} dengan cara memasukkan angka statistik nilai variable x dan y dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

- 3) Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variable x terhadap y dengan rumus $KP = r^2 \times 100 \%$.
- 4) Menguji signifikansi dengan menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 5) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus

$$t_{tabel} = (dk = n - 2)$$

- 6) Kriteria uji:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)

b. Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana

Uji signifikansi regresi menurut Sundayana (2014: 190) atau melakukan analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan fungsional antar variabel untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut terdapat satu variabel bebas (independent variable) diberi notasi x dan variabel terikat (independent variabel) diberi notasi y.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat.

2) Membuat H_a dan H_o dalam bentuk statistik

$$H_o : \rho = 0$$

$$H_a : \rho > 0$$

3) Membuat tabel penolong untuk menghitung angka statistik.

4) Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5) Menghitung persamaan regresi sederhana

$$\check{Y} = a + bx$$

6) Membuat persamaan garis regresi:

a) Menghitung rata-rata X dengan rumus: $\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$

b) Menghitung rata-rata Y dengan rumus: $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N}$

7) Menghitung jumlah kuadrat regresi a ($JK_{\text{reg}(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{reg}(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

8) Menentukan jumlah kuadrat regresi b terhadap a ($JK_{\text{reg}(b|a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg (bla)} = b \left(\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right)$$

- 9) Menentukan jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg (a)} - JK_{reg (bla)}$$

- 10) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{reg (a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg (a)} = JK_{Reg (a)}$$

- 11) Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi ($RJK_{Reg(bla)}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg(bla)} = JK_{Reg(bla)}$$

- 12) Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

- 13) Menguji signifikansi dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(bla)}}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan, dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ carilah nilai F_{tabel} dengan rumus:

$$F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha)(dk_{Reg(bla)}), (dk_{Res})\}}$$

- 14) Membuat kesimpulan

d. Uji Linieritas Regresi

Sundayana (2014: 197) mengemukakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan dapat didekati oleh bentuk linier atau non linier.

Langkah-langkah pengujian linieritas regresi:

- 1) Mencari jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left(\sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{n} \right)$$

- 2) Mencari jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

- 3) Mencari rata-rata jumlah kuadrat tuna (RJK_{TC}) cocok dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

- 4) Mencari rata-rata jumlah kuadrat eror (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

- 5) Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus: $F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$

- 6) Menentukan keputusan pengujian linieritas:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya data berpola Linier

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya data berpola Tidak Linier,

dengan taraf signifikan (α) = 0,05

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{TC}, dk_E)}$$

$$= F_{(1-0,05)(dk=k-2, dk=n-k)}$$

- 7) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

- 8) Membuat kesimpulan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Karawang, salah satu kawasan industri utama di Jawa Barat dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat dan didominasi sektor manufaktur, perdagangan, serta jasa. Wilayah ini menjadi tempat tinggal dan bekerja bagi banyak mahasiswa Generasi Z, mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 yang menjalani peran ganda sebagai pelajar dan pekerja, baik paruh waktu maupun penuh waktu. Fenomena ini dipicu oleh tuntutan ekonomi, gaya hidup, dan keinginan untuk mandiri secara finansial. Namun, peran ganda tersebut seringkali menimbulkan tekanan, terutama ketika beban kerja tidak seimbang dengan aktivitas akademik dan kehidupan pribadi.

Lingkungan kerja yang kompetitif di Karawang turut memengaruhi keseimbangan hidup dan mendorong munculnya niat *resign (turnover intention)*, khususnya bagi mahasiswa yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada mahasiswa pekerja Generasi Z di Karawang, serta memberikan wawasan bagi dunia industri dan pendidikan dalam menciptakan ekosistem yang mendukung kesejahteraan mahasiswa.

4.1.2 Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Statistik Deskriptif Stres Kerja (X1)

Data statistik deskriptif stres kerja (X1) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Statistics		
STRES KERJA		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		32.92
Median		32.00
Mode		32
Std. Deviation		5.140
Variance		26.417
Range		21
Minimum		23
Maximum		44
Sum		1975

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Stres Kerja (X1)

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	23	-	26	8	13%	13%
2	27	-	29	6	10%	10%
3	30	-	32	17	28%	28%
4	33	-	35	9	15%	15%
5	36	-	38	12	20%	20%
6	39		41	4	7%	7%
7	42	-	44	4	7%	7%
JUMLAH				60	100%	100%

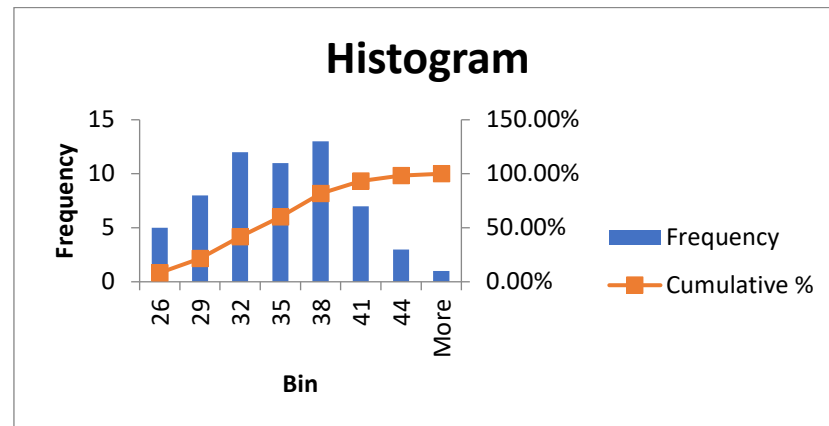
Ouput Hasil Perhitungan SPSS

STRES KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	3.3	3.3	3.3
	24	2	3.3	3.3	6.7
	25	1	1.7	1.7	8.3
	26	3	5.0	5.0	13.3
	27	2	3.3	3.3	16.7
	28	2	3.3	3.3	20.0
	29	2	3.3	3.3	23.3
	30	4	6.7	6.7	30.0
	31	6	10.0	10.0	40.0
	32	7	11.7	11.7	51.7
	33	2	3.3	3.3	55.0
	34	3	5.0	5.0	60.0
	35	4	6.7	6.7	66.7
	36	5	8.3	8.3	75.0
	37	3	5.0	5.0	80.0
	38	4	6.7	6.7	86.7
	39	2	3.3	3.3	90.0
	40	2	3.3	3.3	93.3
	42	2	3.3	3.3	96.7
	43	1	1.7	1.7	98.3
	44	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

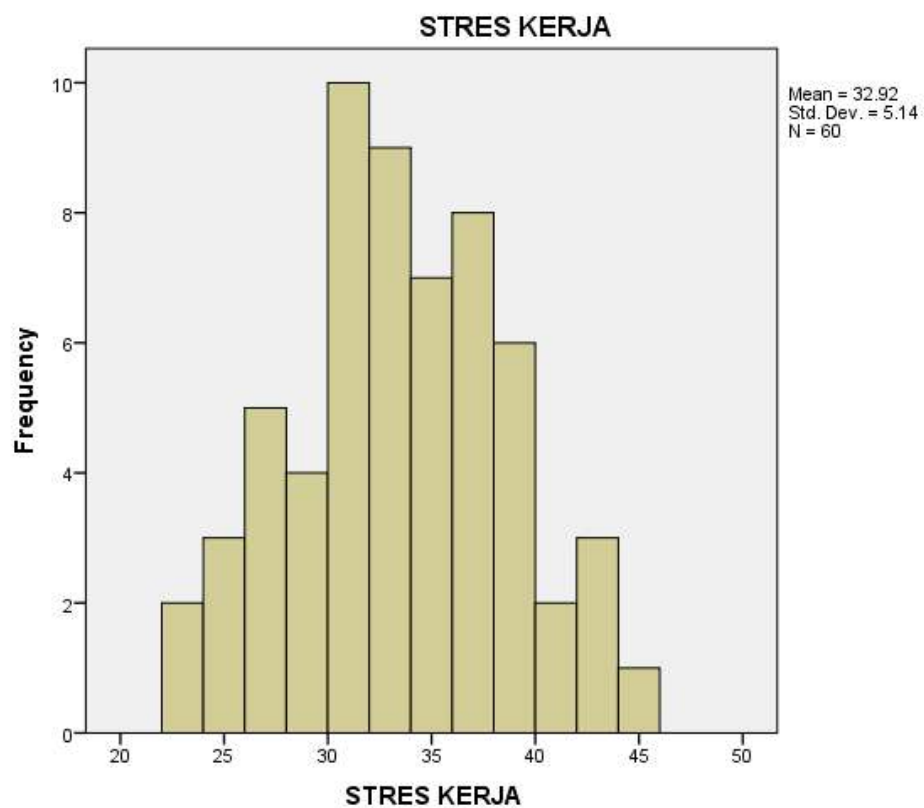
Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Histogram Skor Stres Kerja (X1)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS



Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti ialah variabel Stres Kerja (X1) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 23 sedangkan nilai maksimum 44, nilai rata-rata sebesar 32.92, standar deviasi sebesar 5.14.

4.1.2.2 Statistik Deskriptif *Work-Life Balance* (X2)

Data statistik deskriptif *work-life balance* (X2) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Statistics		
WORK-LIFE BALANCE		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		33.18
Median		33.00
Mode		30
Std. Deviation		5.235
Variance		27.406
Range		23
Minimum		19
Maximum		42
Sum		1991

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi *Work-Life Balance* (X1)

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	19	-	22	2	3%	3%
2	23	-	26	4	7%	7%
3	27	-	30	13	22%	22%
4	31	-	34	16	27%	27%
5	35	-	38	17	28%	28%
6	39		42	8	13%	13%
Jmlh				60	100%	100%

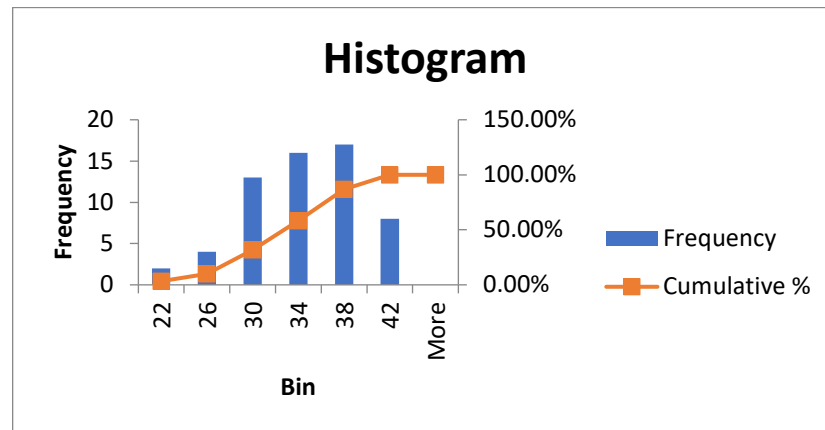
Ouput Hasil Perhitungan SPSS

WORK-LIFE BALANCE

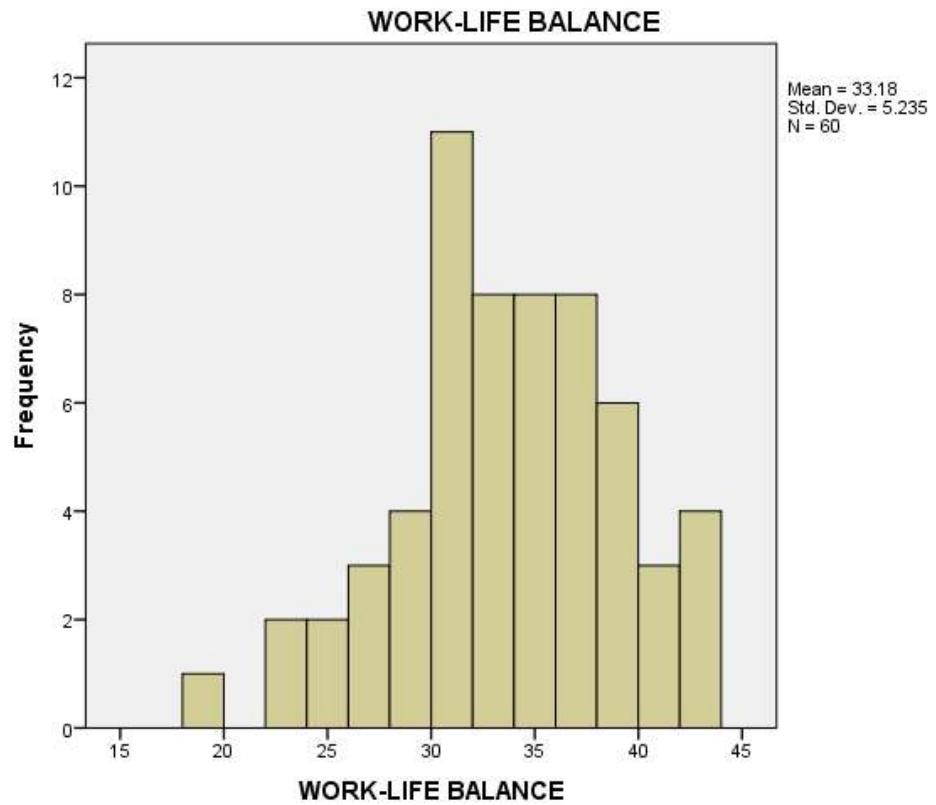
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.7	1.7	1.7
	22	1	1.7	1.7	3.3
	23	1	1.7	1.7	5.0
	25	2	3.3	3.3	8.3
	26	1	1.7	1.7	10.0
	27	2	3.3	3.3	13.3
	28	1	1.7	1.7	15.0
	29	3	5.0	5.0	20.0
	30	7	11.7	11.7	31.7
	31	4	6.7	6.7	38.3
	32	5	8.3	8.3	46.7
	33	3	5.0	5.0	51.7
	34	4	6.7	6.7	58.3
	35	4	6.7	6.7	65.0
	36	2	3.3	3.3	68.3
	37	6	10.0	10.0	78.3
	38	5	8.3	8.3	86.7
	39	1	1.7	1.7	88.3
	40	1	1.7	1.7	90.0
	41	2	3.3	3.3	93.3
	42	4	6.7	6.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram Skor *Work-Life Balance* (X2)



Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti ialah variabel *Work-Life Balance* (X2)

dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 19 sedangkan nilai maksimum 42, nilai rata-rata sebesar 33.18, standar deviasi sebesar 5.235.

4.1.2.3 Statistik Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Data statistik deskriptif *turnover intention* (Y) dari hasil kuesioner di olah menggunakan SPSS sehingga menghasilkan nilai sebagai berikut:

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Statistics		
TURNOVER INTENTION		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		32.00
Median		31.00
Mode		30
Std. Deviation		5.191
Variance		26.949
Range		22
Minimum		20
Maximum		42
Sum		1920

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* (Y)

NO	INTERVAL			f	f Rel	f Kum
1	20	-	23	3	5%	5%
2	24	-	27	7	12%	12%
3	28	-	31	21	35%	35%
4	32	-	35	9	15%	15%
5	36	-	39	15	25%	25%
6	40	-	43	5	8%	8%
Jmlh				60	100%	100%

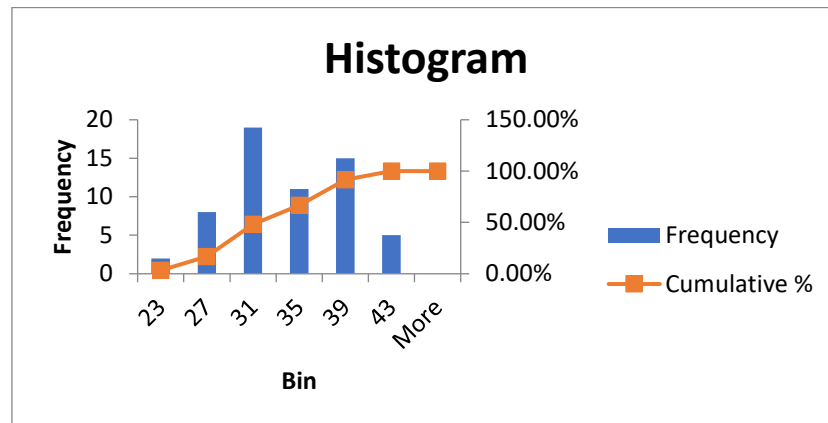
Ouput Hasil Perhitungan SPSS

TURNOVER INTENTION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.7	1.7	1.7
	22	1	1.7	1.7	3.3
	23	1	1.7	1.7	5.0
	24	3	5.0	5.0	10.0
	26	4	6.7	6.7	16.7
	28	2	3.3	3.3	20.0
	29	7	11.7	11.7	31.7
	30	8	13.3	13.3	45.0
	31	4	6.7	6.7	51.7
	32	3	5.0	5.0	56.7
	33	5	8.3	8.3	65.0
	34	1	1.7	1.7	66.7
	36	4	6.7	6.7	73.3
	37	4	6.7	6.7	80.0
	38	7	11.7	11.7	91.7
	40	3	5.0	5.0	96.7
	41	1	1.7	1.7	98.3
	42	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

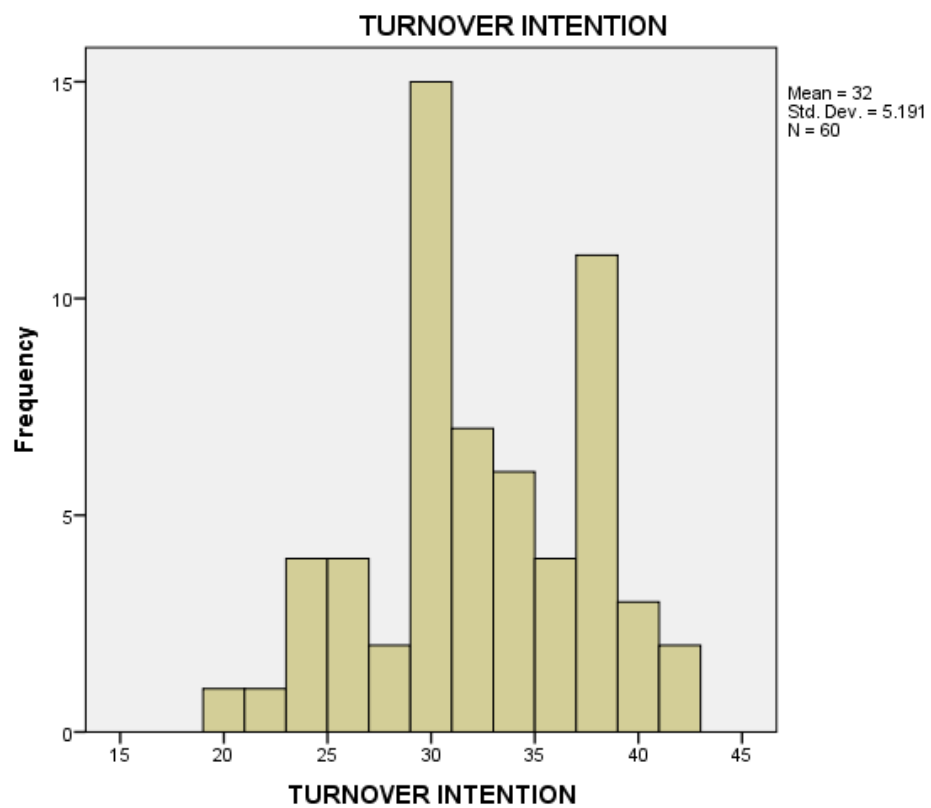
Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Histogram Skor *Turnover Intention* (Y)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS



Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapat oleh peneliti ialah variabel *Turnover Intention* (Y) dari

data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 20 sedangkan nilai maksimum 42, nilai rata-rata sebesar 32, standar deviasi sebesar 5.191

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Berikut ini ialah hasil uji normalitas menggunakan metode liliefors.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Lhitung	Ltabel	Keterangan
Stres kerja (X1)	0.042	0.114	Normal
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.067	0.114	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.096	0.114	Normal

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Uji Normalitas X1 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30884137
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Uji Normalitas X2 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63356545
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.402
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Uji Normalitas X1 dan X2 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41407845
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X1) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilainya ialah $0,042 < 0,114$, lalu untuk nilai sig ialah $0,911 > 0,05$ sehingga variabel Stres kerja berdistribusi normal.
2. Variabel *Work-Life Balance* (X2) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilainya ialah $0,067 < 0,114$, lalu untuk nilai sig ialah $0,997 > 0,05$ sehingga variabel *Work-Life Balance* berdistribusi normal.
3. Variabel *Turnover Intention* (Y) dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilainya ialah $0,096 < 0,114$, lalu untuk nilai sig ialah $0,984 > 0,05$ sehingga variabel *Turnover Intention* berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Homogenitas

Berikut ini ialah hasil uji homogenitas menggunakan metode liliefors:

Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X1

NO	X1	Y	F hitung	1.98
Si ²	26.42	26.95	F tabel	1.53
n	60	60	Hasil	HOMOGEN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA

STRES KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1065.014	17	62.648	5.331	.000
Within Groups	493.569	42	11.752		
Total	1558.583	59			

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji homogenitas *Turnover Intention* (Y) atas Stres Kerja (X1) di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor *Turnover Intention* (Y) atas Stres Kerja (X1) diperoleh F hitung $0,98 < F$ tabel 1,53 pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan varians Y atas X1 adalah homogen. Lalu, nilai signifikansi untuk *Turnover Intention* (Y) berdasarkan Stres Kerja (X1) = 5.331 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data *Turnover Intention* berdasarkan Stres Kerja mempunyai varians yang sama (homogen).

Tabel 4.6 Hasil Uji Homogenitas Y Terhadap X2

NO	X2	Y	F hitung	1.02
Sj ²	27.41	26.95	F tabel	1.53
n	60	60	Hasil	HOMOGEN

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA

WORK-LIFE BALANCE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	552.255	17	32.486	1.281	.251
Within Groups	1064.729	42	25.351		
Total	1616.983	59			

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji homogenitas *Turnover Intention* (Y) atas *Work-Life Balance* (X2) di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan statistik pada uji homogenitas varians skor *Turnover Intention* (Y) atas *Work-Life Balance* (X2) diperoleh Fhitung $1,02 < F$ tabel 1,53 pada $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan varians Y atas X2 adalah homogen. Lalu, nilai signifikansi untuk *Turnover Intention* (Y)

berdasarkan *Work-Life Balance* (X_2) = 1.281 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data *Turnover Intention* berdasarkan *Work-Life Balance* mempunyai varians yang sama (homogen).

4.3 Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Berikut ini ialah hasil uji validitas setiap variabel

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
X1.1	0.779	0.254	Valid
X1.2	0.859	0.254	Valid
X1.3	0.892	0.254	Valid
X1.4	0.820	0.254	Valid
X1.5	0.888	0.254	Valid
X1.6	0.720	0.254	Valid
X1.7	0.740	0.254	Valid
X1.8	0.861	0.254	Valid
X1.9	0.775	0.254	Valid
X1.10	0.711	0.254	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel stres kerja (X_1) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni X1.1 sebesar $0.779 > 0.254$, X1.2 sebesar $0.859 > 0,254$, X1.3 sebesar $0.892 > 0,254$, X1.4 sebesar $0,820 > 0,254$, X1.5 sebesar $0,888 > 0,254$, X1.6 sebesar $0,720 > 0,254$, X1.7 sebesar $0,740 > 0,254$, X1.8. sebesar $0,861 > 0,254$, X1.9. sebesar $0,775 > 0,254$, X1.10. sebesar $0,711 > 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance* (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
X2.1	0.805	0.254	Valid
X2.2	0.856	0.254	Valid
X2.3	0.834	0.254	Valid
X2.4	0.801	0.254	Valid
X2.5	0.783	0.254	Valid
X2.6	0.788	0.254	Valid
X2.7	0.866	0.254	Valid
X2.8	0.775	0.254	Valid
X2.9	0.797	0.254	Valid
X2.10	0.576	0.254	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work-life balance* (X2) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni X1.1 sebesar $0.805 > 0.254$, X1.2 sebesar $0.856 > 0,254$, X1.3 sebesar $0.834 > 0,254$, X1.4 sebesar $0,801 > 0,254$, X1.5 sebesar $0,783 > 0,254$, X1.6 sebesar $0,788 > 0,254$, X1.7 sebesar $0,866 > 0,254$, X1.8. sebesar $0,775 > 0,254$, X1.9. sebesar $0,797 > 0,254$, X1.10. sebesar $0,576 > 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
Y.1	0.893	0.254	Valid
Y.2	0.819	0.254	Valid
Y.3	0.817	0.254	Valid
Y.4	0.896	0.254	Valid
Y.5	0.853	0.254	Valid
Y.6	0.859	0.254	Valid
Y.7	0.847	0.254	Valid
Y.8	0.695	0.254	Valid
Y.9	0.727	0.254	Valid
Y.10	0.841	0.254	Valid

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *turnover intention* (Y) dapat dilihat bahwa faktor pada pengujian ini telah memenuhi syarat dengan nilai r hitung > r tabel yakni Y.1 sebesar $0.893 > 0.254$, Y.2 sebesar $0.819 > 0.254$, Y.3 sebesar $0.817 > 0.254$, Y.4 sebesar $0.896 > 0.254$, Y.5 sebesar $0.853 > 0.254$, Y.6 sebesar $0.859 > 0.254$, Y.7 sebesar $0.847 > 0.254$, Y.8. sebesar $0.695 > 0.254$, Y.9 sebesar $0.727 > 0.254$, Y.10. sebesar $0.841 > 0.254$. Sehingga dapat disimpulkan pada butir pertanyaan variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

4.3.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian reliabilitas variabel X1 didapat $\alpha = 0,939$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian reliabilitas variabel X2 didapat $\alpha = 0,932$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

4.3.2.3 Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian reliabilitas variabel Y didapat $\alpha = 0,947$ lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel X reliabel, artinya soal tersebut bersifat andal atau konsisten jika diujikan berkali-kali.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) dengan *Turnover Intention* (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Ganda.

4.4.1.1 Uji Regresi Parsial Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.382	2.816		2.267	.027
STRES KERJA	.778	.085	.771	9.207	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial stres kerja terhadap *turnover intention*, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,778 dengan nilai t-hitung sebesar 9,207 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor Stres Kerja akan meningkatkan skor *Turnover Intention* sebesar 0,778 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami mahasiswa pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widjanarko et al., (2022) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.4.1.2 Uji Regresi Parsial *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

H_a : $\rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.837	3.903		11.999	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.447	.116	-.451	-3.847	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial *work-life balance* terhadap *turnover intention*, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Work-Life Balance sebesar -0,447 dengan nilai t hitung sebesar -3,847 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima, yang berarti semakin baik *Work-Life Balance*, semakin rendah *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aspandi et al. (2025) yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.4.1.3 Uji Regresi Ganda Stres Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.012	2.927		7.179	.000
STRES KERJA	.770	.062	.762	12.369	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.432	.061	-.436	-7.077	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien regresi sebesar 0,770 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Karena nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kecenderungan mahasiswa pekerja untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan psikologis, dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja serta mendorong keinginan berpindah.

Work-Life Balance memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan koefisien regresi -0,432 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Karena nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Meskipun arahnya negatif, signifikansi ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tetap berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan

kehidupan kerja dan pribadi, semakin rendah kecenderungan mahasiswa pekerja untuk mengundurkan diri. Keseimbangan yang terjaga membantu mengurangi tekanan psikologis serta meningkatkan komitmen kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2024). Studi tersebut menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa baik pada konteks pekerja industri maupun mahasiswa pekerja, pola hubungan antara stres kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention* cenderung konsisten.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat argumentasi bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif serta peningkatan kualitas *work-life balance* merupakan faktor penting untuk menekan *turnover intention*, tidak hanya di lingkungan industri, tetapi juga pada kalangan mahasiswa pekerja.

4.4.2 Uji Korelasi

4.4.2.1 Uji Korelasi Parsial antara Stres Kerja (X1) *Turnover Intention* (Y)

Hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*.

Kekuatan hubungan antara Stres Kerja dengan *turnover intention* dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t .

Tabel 4.10 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara Stres Kerja (X1) dengan *Turnover Intention* (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	R	$R=r^2$		
60	0,771	0,594	9,207	1,672

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Output Hasil Perhitungan SPSS

Correlations			
		STRES KERJA	TURNOVER INTENTION
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.587	3.337

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.10 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,771$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,594$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $9,207 > t$ tabel $1,672$ pada $\alpha=0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Stres Kerja pada mahasiswa pekerja akan diikuti oleh tingginya *Turnover Intention*. Sementara itu, koefisien determinasi $0,594$ menunjukkan bahwa $59,4\%$ variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi Stres Kerja, sisanya sebanyak $40,6\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar Stres Kerja.

4.4.1.2 Uji Korelasi Parsial antara *Work-Life Balance* (X2) dengan *Turnover Intention* (Y)

Hubungan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.

Kekuatan hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention* dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik

korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t.

Tabel 4.11 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Antara *Work-Life Balance* (X2) dengan *Turnover Intention* (Y)

N	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
	R	$R=r^2$		
60	-0,451	0,203	-3,847	1,672

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Output Hasil Perhitungan SPSS

Correlations			
		WORK-LIFE BALANCE	TURNOVER INTENTION
WORK-LIFE BALANCE	Pearson Correlation	1	-.451**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	-.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.190	4.673

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber:Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.11 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = -0,451$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,203$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} -3,847 > t$

tabel 1,672 pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi bertanda negatif atau berbanding terbalik antara dua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*. Artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) mahasiswa pekerja maka semakin rendah kecenderungan mahasiswa pekerja untuk berniat keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*). Sebaliknya, jika *Work-Life Balance* menurun maka *Turnover Intention* meningkat. Sementara itu, koefisien determinasi 0,203 menunjukkan bahwa 20,5% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi *Work-Life Balance*, sisanya sebanyak 79,5% ditentukan oleh faktor lain diluar *Work-Life Balance*.

4.4.1.3 Uji Korelasi Ganda antara Stres Kerja (X1) *Work-Life Balance* (X1) dengan *Turnover Intention* (Y)

Hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*.

$H_a : \rho > 0$, artinya terdapat hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*.

Kekuatan hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention* dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan

koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t .

Tabel 4.12 Hasil perhitungan Koefisien Korelasi Ganda Antara Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) dengan *Turnover Intention* (Y)

N	Koefisien		f hitung	f tabel
	R	R=r ²		α = 0,05
60	0.885	0.784	103.29	1.53

Output Hasil Perhitungan SPSS

Correlations

		STRES KERJA	WORK-LIFE BALANCE	TURNOVER INTENTION
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	-.020	.771**
	Sig. (2-tailed)		.882	.000
	N	60	60	60
WORK-LIFE BALANCE	Pearson Correlation	-.020	1	-.451**
	Sig. (2-tailed)	.882		.000
	N	60	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.771**	-.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.776	2.456

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.12 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,885$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,784$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh f hitung $103,29 > f$ tabel $1,53$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention* dapat diterima. Artinya tingginya Stres Kerja yang diterima akan mempengaruhi *Work-Life Balance* dan akan diikuti oleh tingginya *Turnover Intention*. Sementara itu, koefisien determinasi $0,784$ menunjukkan bahwa $78,4\%$ variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variasi *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*, sisanya sebanyak $21,6\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

4.4.2 Uji Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian satu arah (*one tailed test*) dengan menggunakan konstanta $\alpha = 5\%$ sebagai tingkat kesalahan dengan tingkat keyakinan 95% .

Kriteria pengujian dan kesimpulan disarkan pada Sugiyono (2015), dimana H_0 berarti tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan H_a berarti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan:

- Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.4.2.1 Uji T Stres Kerja (X1)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.382	2.816		2.267	.027
STRES KERJA	.778	.085	.771	9.207	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pengujian terhadap variabel Stres Kerja (X1), dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $2,267 > 1,672$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.2.2 Uji T *Work-Life Balance* (X2)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.837	3.903		11.999	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.447	.116	-.451	-3.847	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pengujian terhadap variabel *Work-Life Balance* (X2), dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $11,999 > 1,672$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.2.2 Uji T Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2)

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.012	2.927		7.179	.000
STRES KERJA	.770	.062	.762	12.369	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.432	.061	-.436	-7.077	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pengujian terhadap variabel Stres Kerja (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 12,369 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t -hitung 12,369 > t -tabel 1,672 dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami mahasiswa pekerja, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Selanjutnya, untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -7,077 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai absolut t -hitung 7,077 > t -tabel 1,672 dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mahasiswa pekerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

4.4.3 Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2015), uji F digunakan untuk menguji koefisien bersama-sama sehingga nilai dari koefisien regresi tersebut dapat diketahui secara bersama. Adapun kriteria pengujian dan kesimpulannya didasarkan pada kriteria berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.4.3.1 Uji Simultan (Uji-F) Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

SUMBER VARIANS	dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F tabel	
					0.05	0.01
Total	60	63030.00	-			
Koefisien a	1	61440.00	61440.00			
Regresi (b/a)	1	944.04	944.04	84.76	4.00	7.08
Sisa	58	645.96	11.14			
Tuna Cocok	20	-344.87	-17.24	-0.66	1.87	
Galat	38	990.83	26.07			

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	944.043	1	944.043	84.765	.000 ^b
Residual	645.957	58	11.137		
Total	1590.000	59			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung > F tabel 84,76 > 4,00 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4.3.2 Uji Simultan (Uji-F) *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

SUMBER VARIANS	dk	JK	RJK	UJI F		
				F hitung	F tabel	
					0.05	0.01
Total	60	63030.00	-			
Koefisien a	1	61440.00	61440.00			
Regresi (b/a)	1	323.27	323.27	14.80	4.00	7.08
Sisa	58	1266.73	21.84			
Tuna Cocok	21	182.35	9.60	0.35	1.92	
Galat	39	1084.37	27.80			

Ouput Hasil Perhitungan SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.274	1	323.274	14.802	.000 ^b
	Residual	1266.726	58	21.840		
	Total	1590.000	59			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE

Sumber: Data Primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung > F tabel 14,80 > 4,00 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Temuan ini memperkuat hasil uji parsial sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mahasiswa pekerja (*Work-Life Balance*) meningkat, maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan (*Turnover Intention*) akan menurun secara signifikan. Sebaliknya, ketika *Work-Life Balance* menurun maka *Turnover Intention* akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor penting dalam menjaga komitmen dan retensi mahasiswa yang bekerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial stres kerja terhadap *turnover intention*, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja sebesar 0,778 dengan nilai t-hitung sebesar 9,207 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, setiap kenaikan satu satuan skor Stres Kerja akan meningkatkan skor *Turnover Intention* sebesar 0,778 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami mahasiswa pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widjanarko et al. (2022) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,771$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,594$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $9,207 > t$ tabel $1,672$ pada $\alpha=0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Stres Kerja pada mahasiswa pekerja akan diikuti oleh tingginya *Turnover Intention*. Sementara itu, koefisien determinasi $0,594$ menunjukkan bahwa $59,4\%$ variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi Stres Kerja, sisanya sebanyak $40,6\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar Stres Kerja.

Berdasarkan pengujian terhadap variabel Stres Kerja (X_1), dapat diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $2,267 > 1,672$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuningrum & Khan (2023), tekanan kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya niat untuk keluar. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan manajemen stres dan distribusi beban kerja guna meminimalkan risiko *turnover*, khususnya di kalangan mahasiswa pekerja.

4.5.2 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji regresi parsial *work-life balance* terhadap *turnover intention*, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Work-Life Balance sebesar -0,447 dengan nilai t hitung sebesar -3,847 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima, yang berarti semakin baik *Work-Life Balance*, semakin rendah *Turnover Intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aspandi et al. (2025) yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = -0,451$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,203$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $-3,847 > t$ tabel 1,672 pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi bertanda negatif atau berbanding terbalik antara dua variabel. Dengan demikian, hipotesis penelitian menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention*. Artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) mahasiswa pekerja maka semakin rendah kecenderungan mahasiswa pekerja untuk berniat keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*). Sebaliknya, jika *Work-Life Balance* menurun maka *Turnover Intention* meningkat. Sementara itu, koefisien determinasi 0,203 menunjukkan bahwa 20,5% variasi

Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variasi *Work-Life Balance*, sisanya sebanyak 79,5% ditentukan oleh faktor lain diluar *Work-Life Balance*.

Berdasarkan pengujian terhadap variabel *Work-Life Balance* (X2), dapat diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel $11,999 > 1,672$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan mahasiswa pekerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putri & Febrian, 2025), yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik menurunkan *Turnover Intention*.

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,885$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,784$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh f hitung $103,29 >$ f tabel $1,53$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* dengan *Turnover Intention* dapat diterima. Artinya tingginya Stres Kerja yang diterima akan mempengaruhi *Work-Life Balance* dan akan diikuti oleh tingginya *Turnover Intention*. Sementara itu, koefisien determinasi $0,784$ menunjukkan bahwa 78,4% variasi Stres Kerja dapat dijelaskan oleh variasi *Work-*

Life Balance dan *Turnover Intention*, sisanya sebanyak 21,6% ditentukan oleh faktor lain diluar Stres Kerja dan *Turnover Intention*.

Berdasarkan pengujian terhadap variabel Stres Kerja (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 12,369 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t -hitung 12,369 > t -tabel 1,672 dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami mahasiswa pekerja, semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Selanjutnya, untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -7,077 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai absolut t -hitung 7,077 > t -tabel 1,672 dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mahasiswa pekerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data Pada Uji-F Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai F hitung > F tabel 84,76 > 4,00 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kemudian pada hasil pengolahan data Pada Uji-F Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai F hitung > F tabel 14,80 > 4,00 dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil ini mempertegas bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini berperan penting dalam memengaruhi *Turnover Intention*, baik melalui peningkatan maupun penurunan, tergantung pada arah hubungan masing-masing variabel. Temuan ini sejalan dengan Pratiwi et al., (2022) , yang menekankan pentingnya manajemen stres dalam lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,771$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,594$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $9,207 > t$ tabel $1,672$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention* dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat Stres Kerja mahasiswa pekerja akan diikuti oleh tingginya *Turnover Intention*. Sementara itu, hasil uji koefisien determinasi $0,594$ menunjukkan bahwa $59,4\%$ variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi Stres Kerja.
2. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,451$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,203$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh t hitung $-3,847 < t$ tabel $1,672$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi negatif dan signifikan. Artinya semakin baik *Work-Life Balance*, maka *Turnover Intention* cenderung menurun, begitupun sebaliknya. Sementara itu, hasil uji korelasi determinasi $0,203$ menunjukkan bahwa $20,3\%$ variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi *Work-Life Balance*, sisanya sebanyak $79,5\%$ ditentukan oleh faktor lain diluar *Work-Life Balance*.

3. Berdasarkan hasil nilai F hitung $>$ F tabel $103,29 > 1,53$ dan sig sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan. Nilai korelasi R sebesar 0,885 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Hasil uji korelasi determinasi diketahui nilai R square sebesar 0,784 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21,6% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait.

1. Bagi institusi pendidikan tinggi di Kabupaten Karawang, disarankan untuk menyediakan kebijakan akademik yang fleksibel serta layanan konseling yang membantu mahasiswa pekerja dalam mengelola stres dan konflik peran, guna menjaga kesehatan mental dan keberlanjutan studi mereka. Bagi perusahaan tempat mahasiswa bekerja, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, melalui kebijakan seperti jam kerja fleksibel, beban kerja yang proporsional, dan komunikasi yang terbuka agar stres kerja dapat diminimalkan dan *turnover intention* ditekan.

2. Untuk penelitian mendatang, hasil studi ini dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam mengembangkan kajian serupa, dengan mempertimbangkan penambahan variabel lain di luar variabel yang telah digunakan pada penelitian ini. Dengan demikian, diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengungkap permasalahan secara lebih luas serta menghasilkan temuan yang lebih bermakna dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Aspandi, S. M., Karsim, K., Mufrihah, M., & Saputra, P. (2025). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress Terhadap Turnover Intention dengan Work Environment sebagai Variabel Mediasi Generasi Milenial Di Kalimantan Barat. *Primary Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 91–98. <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i3.198>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., & Tambunan, H. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia. databoks.katadata.co.id. (n.d.). *Gen Z Lebih Banyak Merasa Cemas Dibanding Milenial dan Gen X | Databoks*. Retrieved 13 May 2025, from <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/23b013224f4c88b/gen-z-lebih-banyak-merasa-cemas-dibanding-milenial-dan-gen-x>
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., & Bayudhigantara, E. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- 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>

Febryan, & Pratiwi, F. (2022). *Menaker: Gen Z tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang* | *Republika Online*.

<https://news.republika.co.id/berita/r51b8m457/menaker-gen-z-tak-punya-komitmen-bekerja-jangka-panjang>

Haq, M. I. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Z di Kota Malang*.

Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya*.

Jobplanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja—Jobplanet Blog*. <https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>

Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 167–174. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1002>

Junengsih, Limiani, Y., Darka, & Rustomo. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Produksi Pada PT Central Mega Kencana Jakarta Timur*.

- Naim, M. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Nonik Rasminingsih, N. K., & Pertiwi Sanjiwani, P. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intension dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 480–493.
<https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.115>
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado*. 3(1).
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYE ENGAGEMENT, BURNOUT DAN ORGANIZATINAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z*.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>

- Putri, E. Y., & Febrian, W. D. (2025). The Influence of Work Life Balance, Workload and Occupational Stress on Turnover Intention in Generation Z in ABCDVillage Area. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/gijlss.v3i2>
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). WORK LIFE BALANCE, STRES, DAN JOB SATISFACTION: MENGEKSPLORER PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BURUH PEREMPUAN. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 515. <https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2021, March). *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang) | Sismawati | Diponegoro Journal of Management*.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>

Wardhani, U. C. (2020). *ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH KOTA BATAM*. 3.

Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>

Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. 01(05).

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA MAHASISWA PEKERJA GENERASI Z
DI KABUPATEN KARAWANG

I. Petunjuk pengisian

1. Mohon berikan jawaban dari masing-masing pilihan yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang Saudara pilih.
2. Pilihan hendaknya bersifat objektif, karena kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan dijawab dengan baik. Untuk itu, harap teliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Perempuan

Program Studi :

Status Pekerjaan : PKWT/ Karyawan Kontrak

PKWTT/ Karyawan Tetap

Lainnya

II. Kriteria Penilaian

SS : Sangat Setuju (skor 5)

S : Setuju (skor 4)

N : Netral (skor 3)

TS : Tidak Setuju (skor 2)

STS : Sangat tidak Setuju (skor 1)

A. Stres Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa beban pekerjaan yang saya terima terlalu banyak.					
2	Saya sering merasa kelelahan karena harus mengerjakan pekerjaan dan kuliah secara bersamaan.					
3	Jam kerja saya sering kali melebihi batas waktu yang seharusnya					
4	Jadwal kerja saya sering bertabrakan dengan jadwal kuliah.					
5	Saya merasa Kesulitan memenuhi peran ganda (Mahasiswa dan Pekerja) secara maksimal.					
6	Tuntutan pekerjaan sering menghalangi penyelesaian tugas kuliah tepat waktu.					
7	Saya merasa tidak memiliki kendali atas beban atau jadwal kerja yang diberikan sehingga mengganggu kegiatan akademik.					
8	Aturan kerja yang ketat membuat saya kesulitan menyesuaikan dengan jadwal kuliah.					
9	Kurangnya komunikasi antara kampus dan tempat kerja membuat saya					

	kesulitan menyeimbangkan kedua peran.					
10	Kepemimpinan di tempat kerja saya terasa menekan dan tidak fleksibel.					

B. *Work-Life Balance (X2)*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengatur waktu untuk kerja, kuliah, dan aktivitas pribadi dengan baik					
2	Saya memiliki cukup waktu untuk diri sendiri di luar tanggung jawab kerja dan kuliah					
3	Saya tidak harus mengorbankan waktu pribadi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan atau kuliah.					
4	Saya tetap mampu hadir dan fokus menjalani perkuliahan meskipun sibuk bekerja.					
5	Saya bisa menjalankan peran sebagai mahasiswa dan pekerja tanpa mengorbankan salah satunya.					
6	Saya merasa bangga karena dapat menjalani dua peran secara maksimal					
7	Saya merasa bangga karena dapat menjalani dua peran secara maksimal					
8	Saya merasa peran sebagai mahasiswa sering terganggu karena tuntutan pekerjaan.					
9	Saya merasa senang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja.					
10	Merasa kualitas hidup meningkat meskipun menjalani dua peran sekaligus.					

C. *Turnover Intention (Y)*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering merasa ingin berhenti bekerja agar bisa fokus pada kuliah saya.					
2	Saya pernah memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya merasa tidak akan berkembang jika tetap bekerja pada perusahaan tersebut					
4	Saya merasa motivasi kerja menurun dari waktu ke waktu.					
5	Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain karena saya tidak puas dengan pekerjaan saya sekarang.					
6	Saya telah membuat atau memperbarui lamaran pekerjaan saya.					
7	Saya telah mengirim lamaran kerja ke perusahaan lain selama kuliah sambil bekerja.					
8	Saya memiliki keinginan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini.					
9	Saya menargetkan waktu tertentu untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.					
10	Saya akan segera resign jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.					

A.2 Data Kuesioner Responden

Stres Kerja (X1)

No	X1										TOTAL
	NO BUTIR										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
7	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
13	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
14	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
15	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
17	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28

18	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
20	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	26
21	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
23	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
24	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	26
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
27	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27
28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
33	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
34	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
36	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
37	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
38	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23
39	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	26
40	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38

42	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
43	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
44	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
45	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	25
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
50	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	24
51	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
52	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
58	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
59	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	36
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

Work-Life Balance (X2)

X1											
No	NO BUTIR										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	30
2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	26
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39
9	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	38
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
11	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
12	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
13	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	30
14	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	41
15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
17	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
19	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34

44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
46	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
48	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
49	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
50	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
51	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	23
52	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
53	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	34
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
55	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
56	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
57	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
58	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	27
59	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	40
60	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
23	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
26	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
33	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
38	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
39	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	24
40	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
41	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
42	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
43	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36

LAMPIRAN B STATISTIK

B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov (XI Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30884137
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov (X2 Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63356545
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.402
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov (X2 Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41407845
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B.2 Tes Homogenitas

Homogenitas (X1 Y)

Test of Homogeneity of Variances

STRES KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.884	11	42	.070

Homogenitas (X2 Y)

Test of Homogeneity of Variances

WORK-LIFE BALANCE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.970	11	42	.005

B.3 Tes Validitas

Validitas (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	SKOR TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.516**	.614**	.634**	.680**	.689**	.593**	.675**	.544**	.368**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.516**	1	.908**	.573**	.823**	.473**	.500**	.698**	.683**	.749**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.614**	.908**	1	.596**	.867**	.561**	.547**	.634**	.752**	.720**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.634**	.573**	.596**	1	.639**	.669**	.721**	.837**	.513**	.369**	.820**
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.680**	.823**	.867**	.639**	1	.462**	.575**	.708**	.731**	.658**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.689**	.473**	.561**	.669**	.462**	1	.559**	.669**	.421**	.309*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.593**	.500**	.547**	.721**	.575**	.559**	1	.601**	.410**	.466**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.675**	.698**	.634**	.837**	.708**	.669**	.601**	1	.590**	.473**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.544**	.683**	.752**	.513**	.731**	.421**	.410**	.590**	1	.604**	.775**

X1.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.368**	.749**	.720**	.369**	.658**	.309*	.466**	.473**	.604**	1	.711**
SKOR_TOTAL	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.004	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.779**	.859**	.892**	.820**	.888**	.720**	.740**	.861**	.775**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y.7	Pearson Correlation	.810**	.611**	.653**	.798**	.667**	.635**	1	.528**	.589**	.661**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.728**	.545**	.598**	.656**	.536**	.476**	.528**	1	.254	.522**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.486**	.501**	.478**	.566**	.609**	.699**	.589**	.254	1	.706**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.051	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.617**	.627**	.660**	.759**	.687**	.700**	.661**	.522**	.706**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	.896**	.823**	.821**	.898**	.857**	.850**	.851**	.703**	.713**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B.4 Tes Reliabilitas

Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Reliabilitas *Work-Life Balance* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

B.5 Tes Regresi Linear

Regresi X1 Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.382	2.816		2.267	.027
STRES KERJA	.778	.085	.771	9.207	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Regresi X2 Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.837	3.903		11.999	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.447	.116	-.451	-3.847	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Regresi X1 X2 Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.012	2.927		7.179	.000
STRES KERJA	.770	.062	.762	12.369	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.432	.061	-.436	-7.077	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

B.6 Tes Korelasi

Korelasi X1 Y

Correlations

		STRES KERJA	TURNOVER INTENTION
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.587	3.337

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Korelasi X2 Y

Correlations

		WORK-LIFE BALANCE	TURNOVER INTENTION
WORK-LIFE BALANCE	Pearson Correlation	1	-.451**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	-.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.190	4.673

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Korelasi X1 X2 Y

Correlations

		STRES KERJA	WORK-LIFE BALANCE	TURNOVER INTENTION
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	-.020	.771**
	Sig. (2-tailed)		.882	.000
	N	60	60	60
WORK-LIFE BALANCE	Pearson Correlation	-.020	1	-.451**
	Sig. (2-tailed)	.882		.000
	N	60	60	60
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.771**	-.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.776	2.456

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

B.7 Tes Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.382	2.816		2.267	.027
STRES KERJA	.778	.085	.771	9.207	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.837	3.903		11.999	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.447	.116	-.451	-3.847	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.012	2.927		7.179	.000
STRES KERJA	.770	.062	.762	12.369	.000
WORK-LIFE BALANCE	-.432	.061	-.436	-7.077	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

B.8 Tes Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	944.043	1	944.043	84.765	.000 ^b
Residual	645.957	58	11.137		
Total	1590.000	59			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.274	1	323.274	14.802	.000 ^b
Residual	1266.726	58	21.840		
Total	1590.000	59			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1 Daftar Riwayat Hidup



Abdul Khoer Al Fadily, lahir di Karawang pada tanggal 16 Januari 2000 dari pasangan Andi Mulyana dan Yanti Mulyati. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Saat ini berdomisili di Desa Kertasari, Kecamatan Pangkalan, Kabupaten Karawang. Riwayat pendidikan penulis dimulai dari jenjang sekolah dasar di SDN Kertasari 3 (2006–2012), dilanjutkan pada tingkat menengah pertama di SMPN 2 Pangkalan (2012–2015), kemudian menempuh pendidikan menengah atas di SMAN 1 Pangkalan (2015–2018).

Penulis melanjutkan studi di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi pada tahun 2021. Pada saat penulisan skripsi ini, penulis berstatus sebagai mahasiswa semester akhir dengan ketertarikan akademik yang berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penulis dapat dihubungi melalui alamat surel: abdulkhoeralfadily@gmail.com.

C.3 Lembar Bimbingan Dosen Pembimbing 2

8/27/25, 5:13 PM

Rekap Percakapan Bimbingan



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal	: Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Mahasiswa Pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang		
Sesi / Bahasan	: ke-1 / Catatan Revisi: 1. Sesuaikan dan perbaiki format penulisan		
Mahasiswa	: 21120046 - ABDUL KHOER AL FADILY	Pembimbing	: 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-2 / Catatan Revisi: 1. Penulisan nomor pada sub bab perlu diperbaiki, dari yang diakhiri titik, Contoh 1. 1. (titik dibelakang angka) menjadi 1. 1 (tidak ada titik lagi setelah angka) 2. Sesuaikan syarat penulisan sitasi jika penulisan di awal kalimat 3. Sertakan terlebih dahulu penelitian-penelitian sebelumnya untuk mendukung pernyataan kebaruan 4. Hilangkan bagian organisasi skripsi (jika yang dipilih jalur publikasi)		
Mahasiswa	: 21120046 - ABDUL KHOER AL FADILY	Pembimbing	: 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-3 / Catatan Revisi: 1. Penulisan [Caption gambar] di bawah gambar 2. dirapikan kembali spasi ke dalamnya, rata kanan kiri juga,		
Mahasiswa	: 21120046 - ABDUL KHOER AL FADILY	Pembimbing	: 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M
Tidak ada data percakapan			
Sesi / Bahasan	: ke-4 / Catatan Revisi: 1. Pada judul sub bab pembahasan hipotesis 1, 2, dan 3, ubah menjadi pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, kemudian pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (sesuaikan variabel dengan penelitian skripsi)		
Mahasiswa	: 21120046 - ABDUL KHOER AL FADILY	Pembimbing	: 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M
Tidak ada data percakapan			

Diakses melalui: KHOER AL FADILY, p.03/27/Agusta 2025 07:11:01 WIB | https://siakadcloud.com/siakad/daftar_bimbingankonsultasi/printall/3748