

WORK LIFE BALANCE, STRES, DAN JOB SATISFACTION: MENGEKSPLORER PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA BURUH PEREMPUAN

Riski Evi Ratna Sari^{1*}, Reni Shinta Dewi², Sudharto P. Hadi³

^{1,2,3}Magister Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro

*Corresponding author e-mail: riskievi@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan garmen menghadapi tantangan signifikan dengan tingginya tingkat niat untuk meninggalkan pekerjaan di kalangan buruh wanita, yang diduga dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup yang buruk dan tingkat stress yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak *work-life balance* dan stress terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*), dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, pada buruh wanita di industri garmen. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada 200 buruh wanita di PT X Garment Kabupaten Semarang, menggunakan teknik sampling multistage random sampling. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan, sementara stress memiliki pengaruh positif yang signifikan. Selain itu, *job satisfaction* terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara stress dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan hubungan antara *work-life balance* dan niat untuk meninggalkan pekerjaan hanya bersifat langsung. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan *work-life balance* dan manajemen stress yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mengurangi keinginan buruh wanita untuk meninggalkan pekerjaan di industri garmen.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Buruh Perempuan*

ABSTRACT

The garment industry faces significant challenges due to high turnover intention among female laborers, suspected to be influenced by poor work-life balance and high levels of stress. This study aims to investigate the impacts of work-life balance and stress on turnover intention, considering job satisfaction as a mediating variable, among female workers in the garment industry. The research employed a quantitative survey approach by distributing questionnaires to 200 female workers at PT X Garment in Semarang Regency, using multistage random sampling techniques. Data collected were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). Findings indicate that work-life balance negatively influences turnover intention significantly, while stress positively affects it. Additionally, job satisfaction proves to be a significant mediator in the relationship between stress and turnover intention, whereas the relationship between work-life balance and turnover intention is direct. These findings suggest that improving work-life balance and effective stress management can enhance job satisfaction and ultimately reduce female garment workers' inclination to leave their jobs.

Keywords: *Work Life Balance, Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Female Workers*

PENDAHULUAN

Industri garmen adalah sektor manufaktur yang krusial dalam perekonomian global, mencakup proses pembuatan benang, kain, hingga pakaian jadi. Industri ini menjadi tulang punggung ekonomi banyak negara, terutama negara berkembang, memberikan pekerjaan untuk banyak orang dan berperan besar dalam meningkatkan pendapatan negara secara signifikan. Di Indonesia, industri garmen merupakan sektor andalan ekspor non-migas, dengan produk diekspor ke berbagai negara. Sebagai industri padat karya, sektor ini memerlukan banyak tenaga kerja, terutama perempuan, sehingga berperan penting dalam menciptakan lapangan kerja. Meskipun begitu, seringkali perusahaan garmen melaporkan kekurangan pekerja karena permasalahan turnover yang sering mereka alami.



PT X Garment sebagai salah satu perusahaan terbesar di Kabupaten Semarang sering mengalami permasalahan turnover yang tinggi. Terlihat pada tabel 1 dari tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuatif. Menurut (Mardiana et al., 2014) tingkat turnover dikatakan tinggi apabila melebihi 10%, sehingga dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa PT X Garment mengalami tingkat turnover yang tinggi setiap tahunnya.

Tabel 1 Data Tingkat Turnover Karyawan di PT X Garment

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Turnover (%)
2018	4868	286	382	10,2
2019	4872	258	224	9,3
2020	4906	156	516	17,4
2021	4546	537	327	12,6
2022	4637	413	332	10,3
Rata-rata tingkat turnover karyawan tahun 2018-2022				12,7

Sumber: PT X Garment, 2023

Akibat dari tingginya tingkat turnover tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada perusahaan. Kerugian yang terjadi akibat dari turnover yaitu perusahaan kehilangan biaya yang dikeluarkan untuk investasi karyawan. Biaya ini mencakup biaya keuangan dari pergantian karyawan dan kehilangan ketrampilan kunci, pengetahuan, dan pengalaman tenaga kerja. Hal ini karena buruh merupakan faktor produksi industri garmen yang utama setelah bahan baku.

Tren *Fast Fashion* telah berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir, menawarkan produk-produk mode yang terjangkau dengan siklus produksi yang cepat (Hakim & Rusadi, 2022). Pakaian mode cepat sering kali melibatkan desain, produksi, dan penjualan pakaian dengan waktu yang sangat singkat untuk merespon tren mode terbaru atau permintaan pasar yang sedang berubah (Cachon & Swinney, 2011). Namun, di balik kemajuan ekonomi ini, terdapat dampak yang kurang dipahami terhadap kesejahteraan buruh, khususnya buruh wanita yang bekerja di sektor ini. *Fast fashion* dikenal karena siklus produksi yang cepat, tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan tekanan untuk menjaga biaya produksi rendah (Shinta, 2018).

Buruh wanita dalam industri *fast fashion* sering menghadapi tekanan yang tinggi untuk memenuhi tenggat waktu produksi yang ketat. Hal ini menimbulkan adanya eksploitasi pada buruh wanita. Perusahaan memaksakan karyawan untuk mengejar target produksi yang terlalu besar, sedangkan waktu pengerjaan cukup singkat. Ketika buruh belum mampu mencapai targetnya, mereka dituntut untuk mengambil jam kerja lembur.

Sebagian besar negara asia menganggap bahwa jam kerja yang panjang merupakan bentuk dari loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Seringkali pegawai yang menegosiasikan jam kerja yang lebih pendek dianggap sebagai tanda kelemahan dan membuat pegawai enggan membicarakannya (Chandra, 2012). Di Indonesia, jam kerja lembur telah diatur dalam UU Cipta Kerja pasal 78 yaitu jam kerja lembur paling lama 4 jam per hari atau 18 jam berminggu. Namun, ada kecenderungan perbedaan implementasi di perusahaan dengan yang



tertulis dalam kontrak kerja. Ini yang menyebabkan seringkali buruh wanita mengabaikan *work life balance*.

Dalam situasi ini, pemahaman tentang *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) menjadi lebih signifikan (Febrilly & Siscawati, 2023). Khususnya pada kawasan Asia menjadi masalah yang serius bagi perempuan mengenai tanggung jawab dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya (Chandra, 2012). Ini yang membuat buruh wanita merasa adanya perbudakan dalam industri garmen semakin tinggi karena tuntutan kualitas produk, target kerja tinggi dan waktu pengerjaan, sehingga seringkali mengorbankan waktu mereka untuk keluarga demi menyelesaikan pekerjaan.

Perempuan umumnya memegang tiga peran sekaligus: peran dalam rumah tangga sebagai pengatur dan pelindung keluarga, peran sebagai pencari nafkah, dan peran dalam kehidupan sosial. Karena itu, sering kali perempuan mengalami tantangan dalam menjaga keseimbangan antara peran-peran tersebut dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Bintang & Astiti, 2016). Mereka mungkin mengalami tekanan untuk memenuhi target produksi yang tinggi sambil mencoba menjaga keseimbangan dengan peran rumah tangga dan tanggung jawab keluarga lainnya. Padahal *work life balance* menjadi masalah yang serius bagi perempuan mengenai tanggung jawab dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tersebut (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020).

Tekanan yang berkelanjutan ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di antara para buruh. Di lingkungan kerja yang penuh tekanan, buruh sering kali mengalami stress akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan dari perusahaan dan rekan kerja (Hadi et al., 2018). Stress yang berkepanjangan tidak hanya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental buruh (Dewi & Agustina, 2020).

Tingkat stress yang dirasakan buruh wanita dapat dinilai dari psikologis buruh dimana mereka sering mengalami kelesuan, kebosanan maupun permasalahan yang mengakibatkan penurunan kinerja. Tuntutan tugas, peran, antar pribadi buruh, dan ketidakpastian lingkungan yang memengaruhi struktur organisasi yang menjadikan mereka merasakan stress. Tuntutan tugas meliputi tugas, kompleksitas, kondisi lingkungan kerja, dan kemampuan buruh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan bagaimana buruh menyelesaikan peran mereka dalam pekerjaan. Tuntutan antar pribadi muncul dari kurangnya dukungan rekan kerja dan atasan, yang menyebabkan konflik seperti perkelahian, intimidasi, pelecehan, atau perilaku tidak menyenangkan lainnya, yang semuanya dapat menyebabkan stress kerja (Stephen & Judge, 2015).

Kondisi kerja yang keras dan tuntutan fisik yang berat, tingkat stress yang tinggi dan ketidakseimbangan kehidupan-pekerjaan yang dialami buruh dapat memicu turunnya kepuasan kerja (Manalu et al., 2022; Nurjana et al., 2023). Secara umum, pekerja dikatakan puas dengan pekerjaannya apabila ia merasa pekerjaannya menyenangkan atau menemukan makna dari pekerjaan yang ia lakukan. Seringkali pekerja menggunakan kepuasan kerjanya sebagai bahan untuk mengevaluasi dan menentukan keputusannya untuk keluar atau bertahan di perusahaan (Lebang & Ardiyanti, 2021; Natekar & Jyoti, 2021).

Pada beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *work life balance*, stress, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi niat pekerja untuk keluar atau berpindah pekerjaan (Dewi & Agustina, 2020; Rashedin, 2021; Rembang & Wijono, 2023). Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh mediasi dari kepuasan kerja terhadap



hubungan antara *work life balance* dan stress kerja dengan *turnover intention* (Adriano & Callaghan, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021; Natekar & Jyoti, 2021).

Oleh karena itu, pentingnya perusahaan berusaha untuk mempertahankan pekerjanya supaya tidak terus menerus mengalami kerugian. Biasanya sebelum karyawan benar-benar memutuskan untuk keluar, terlebih dahulu mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan terlebih dahulu. Maka, penelitian ini menganggap pentingnya meneliti *turnover intention* agar dapat mengetahui minat karyawan yang pada gilirannya dapat berkontribusi dalam merancang dan menetapkan kebijakan yang tepat bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan turnover yang sebenarnya.

Dalam meneliti pengaruh *work life balance*, stres, dan kepuasan kerja terhadap niat untuk berpindah kerja pada buruh, penting untuk mengkritisi penelitian sebelumnya yang memiliki beberapa keterbatasan. Variabel *work life balance* seringkali diukur secara sempit tanpa mempertimbangkan faktor-faktor spesifik seperti peran gender, tanggung jawab keluarga, dan kondisi kerja yang beragam. Penelitian sebelumnya juga cenderung mengabaikan faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan perusahaan yang dapat mempengaruhi niat berpindah kerja. Studi sebelumnya mungkin tidak banyak meneliti konteks ini secara spesifik, terutama pada buruh wanita (Kerdipitak & Jermsttiparsert, 2020; Lau & Marianti, 2024; Safitri & Gunaningrat, 2021; Tri Wulandari & Pratama Hafidz, 2023; Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani et al., 2022). Penelitian ini fokus pada industri garment yang memiliki karakteristik unik, seperti tekanan produksi tinggi dan jam kerja yang panjang. Oleh karena itu, studi ini berusaha untuk mengatasi keterbatasan tersebut dengan pendekatan yang lebih holistik dan representatif, serta mempertimbangkan variabel-variabel yang lebih komprehensif.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori perilaku organisasi merupakan pendekatan yang komprehensif untuk memahami dinamika yang memengaruhi perilaku pekerja dalam suatu organisasi. Teori ini fokus pada bagaimana perilaku individu dalam memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Perilaku individu yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan disebut dengan turnover. Sebelum mereka benar-benar memutuskan untuk keluar, mereka akan merasakan niat atau keinginan untuk keluar yang disebut dengan *turnover intention*. *Turnover intention* menjadi output dari adanya perilaku penarikan pada pekerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti *work life balance*, stress, dan kepuasan kerja (Stephen & Judge, 2015).

Work life balance merupakan suatu yang hendak dicapai oleh pekerja dalam menjaga keseimbangan antar peran-perannya. *Work life balance* yang baik memungkinkan pekerja untuk dapat mengelola waktu antar perannya dengan baik. Permasalahan pada buruh wanita mereka seringkali kesulitan mengelola waktu karena peran pekerjaan mereka yang terlalu panjang. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja (Hardiani et al., 2022).

Faktor berikutnya yaitu stress yang merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi pekerja untuk keluar. Stress pada buruh wanita dipengaruhi oleh tekanan dan beban kerja yang tinggi menyebabkan mereka merasakan kelelahan, kebosanan, dan penurunan produktivitas. Akibatnya tingkat stress meningkat dan apabila perusahaan tidak dapat mengelola stress pekerja dengan baik, alhasil akan mendorong mereka berfikir untuk keluar dari perusahaan. (Arshadi & Damiri, 2013; Dewi & Agustina, 2020).

Job satisfaction merupakan suatu respon yang dihasilkan dari evaluasi dari keseluruhan



pekerjaan. Kepuasan kerja ini menjadi sangat penting bagi pekerja dalam menentukan keputusannya untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Jika hasil evaluasi menunjukkan ketidakpuasan ini akan menimbulkan perilaku penarikan seperti mulai kerja pasif dan absensi atau bahkan mulai memikirkan untuk berhenti. Sebaliknya, pekerja yang cenderung puas mereka akan memilih untuk bertahan disuatu perusahaan (Ibrahim & Suhariadi, 2021).

Kepuasan kerja memainkan peran mediasi antara pengaruh dari *work life balance* terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka tidak merasa terjebak antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi ini kemudian mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Adriano & Callaghan, 2020; Lebang & Ardiyanti, 2021).

Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memediasi pengaruh stress terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Stres kerja yang berlebihan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik interpersonal, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Ketidakpuasan ini kemudian dapat memicu niat untuk keluar dari perusahaan sebagai upaya untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik atau lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. (Natekar & Jyoti, 2021; Wöhrmann et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini menerapkan metode explanatory research untuk mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel yang sedang diselidiki. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT X Garment di Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *multistage random sampling*, yang mencakup *stratified sampling* dan *random sampling*, untuk memastikan sampel yang representatif. Pertama, populasi buruh dibagi menjadi beberapa strata berdasarkan bidang industri, seperti produksi dan administrasi. Pembagian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap subkelompok dalam populasi terwakili secara proporsional dalam sampel.

Setelah strata terbentuk, tahap selanjutnya adalah pemilihan acak dari sub-sampel ini. Dari setiap strata, dipilih secara acak sejumlah responden sehingga total responden yang diperoleh adalah 200 orang. Dalam tahapan ini, sample yang diambil yaitu pekerja bagian produksi yang berjenis kelamin perempuan dan memiliki status sudah menikah. Metode ini memastikan bahwa sampel yang dipilih merepresentasikan variasi yang ada dalam populasi secara menyeluruh, sehingga temuan penelitian dapat lebih mudah diterapkan secara umum.

Indikator dalam penelitian ini untuk variabel *work-life balance* meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sedangkan untuk variabel stress, indikatornya mencakup tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi. Variabel *job satisfaction* diukur melalui *job security*, lingkungan kerja, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, tuntutan pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengevaluasi bagaimana *work-life balance* dan stres mempengaruhi *turnover intention*, dengan *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

Kuesioner disebarikan kepada 200 pekerja dan semua responden dapat dimasukkan dalam analisis. Karakteristik responden dibagi menjadi tiga kategori: usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Profil Responden	Total	%
Umur		
21 – 30	70	35
31 – 40	68	34
41 – 50	62	31
Pendidikan Terakhir		
SMP	83	41.5
SMA	98	49
Diploma/Sarjana	19	9.5
Lama Bekerja		
1 – 2	71	35.5
2 – 3	88	44
> 3	41	20.5
Jumlah Anggota Keluarga		
1 – 2	86	43
3 – 4	93	46.5
> 4	21	10.5

Sumber: data diolah, 2024

Evaluasi Outer Model

Analisis berikutnya menguji model melalui pengujian validitas dengan outer loading lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE seluruh variabel lebih besar dari 0.05. kemudian pengujian reliabilitas dimana seluruh variabel > 0.60 (Malhotra, 2019).

Tabel 3 Convergent Validity

Variabel	Item	Loading Factor	AVE
<i>Work life balance (X1)</i>	WLB1	0.970	0.896
	WLB2	0.956	
	WLB3	0.912	



Stress (X2)	ST1	0.968	0.904
	ST2	0.919	
	ST3	0.956	
	ST4	0.960	
<i>Job satisfaction (Y1)</i>	JS1	0.954	0.907
	JS2	0.956	
	JS3	0.945	
	JS4	0.961	
	JS5	0.950	
	JS6	0.946	
<i>Turnover intention (Y2)</i>	TI1	0.962	0.839
	TI2	0.845	
	TI3	0.936	

Sumber: data diolah, 2024

Semua variabel memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 dan nilai AVE lebih dari 0.60.

Berikutnya pelaksanaan pengujian reliabilitas melalui pengujian nilai composite reliability dan cronbach alpha.

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliability

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Work life balance (X1)</i>	0.943	0.986	Reliabel
Stress (X2)	0.965	0.966	Reliabel
<i>Job satisfaction (Y1)</i>	0.979	0.980	Reliabel
<i>Turnover intention (Y2)</i>	0.943	0.938	Reliabel

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil pengujian reliabilitas nilai Cronbach alpha dan Composite reliability lebih dari 0.70, dimana nilai variabel *Work life balance (X1)* yaitu 0.943 dan 0.986, stress (X2) yaitu 0.965 dan 0.966, *Job satisfaction (Y1)* yaitu 0.979 dan 0.980, dan *Turnover intention (Y2)* yaitu 0.943 dan 0.938. jadi semua variabel dapat disimpulkan bahwa memenuhi kriteria atau reliabel.

Evaluasi Inner Model

Dalam analisis inner model akan diperlihatkan hasil pengujian *R-Square*, *Goodness of Fit (GOF)*, dan *Path of Coefficient* untuk menguji kelayakan penelitian.

Hasil pengujian *R-Square* dan *Goodness of Fit (GOF)* digunakan untuk menguji kelayakan dari model penelitian.



Tabel 5 Hasil Pengujian R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0.320	0.304
<i>Turnover Intention</i>	0.769	0.761

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 5 bahwa pengaruh dari variabel *work life balance* dan *stress* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.320 atau 32%. Sedangkan pengaruh dari *work life balance*, *stress*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* sebesar 0.769 atau 76.9%.

Setelah mengetahui nilai dari r-square maka selanjutnya dilakukan pengujian Goodness of Fit (GOF) dengan menganalisa nilai SRMR dimana syarat model dikatakan Fit atau baik jika nilai SRMR < 0,10.

Tabel 6 Hasil Pengujian Goodness of Fit (GOF)

	Saturated Mode	Estimated model
SRMR	0.081	0.081

Sumber: data diolah, 2024

Pengujian hipotesis antara variabel dapat dilihat dari nilai Path Coefficient dan P-value. Jika Path Coefficient bernilai positif atau negatif dan nilai P-value lebih kecil dari 0.05 maka dikatakan signifikan.

Tabel 7 Hipotesis

Hipotesis	Path Koef.	P-value	Keterangan
Direct Effect			
<i>Work life balance</i> (X1) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	-0.230	0.000	Diterima
<i>Stress</i> (X2) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	0.560	0.000	Diterima
<i>Job satisfaction</i> (Y1) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	-0.212	0.017	Diterima
<i>Work life balance</i> (X1) => <i>Job satisfaction</i> (Y1)	0.064	0.436	Ditolak
<i>Stress</i> (X2) => <i>Job satisfaction</i> (Y1)	-0.498	0.000	Diterima
<i>Work life balance</i> (X1) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	-0.230	0.000	Diterima
<i>Stress</i> (X2) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	0.560	0.000	Diterima
Inderect Effect			
<i>Work life balance</i> (X1) => <i>Job satisfaction</i> (Y1) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	0.106	0.045	Ditolak
<i>Stress</i> (X2) => <i>Job satisfaction</i> (Y1) => <i>Turnover intention</i> (Y2)	-0.014	0.502	Diterima

Sumber: data diolah, 2024



Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil pengujian hipotesis dengan bootstrapping, sebagai berikut:

Pertama, *Work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* dimana nilai path coefficient -0.230 dan p value ($0.000 < 0.05$), maka H1 diterima.

Kedua, Stress berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* dimana nilai path coefficient 0.560 dan p value ($0.000 < 0.05$), maka H2 diterima.

Ketiga, *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover intention* dimana nilai path coefficient -0.212 dan p value ($0.017 < 0.05$), maka H3 diterima.

Keempat, *Work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Job satisfaction* dimana nilai path coefficient 0.064 dan p value ($0.436 > 0.05$), maka H4 ditolak.

Kelima, Stress berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job satisfaction* dimana nilai path coefficient -0.498 dan p value ($0.000 < 0.05$), maka H5 diterima.

Keenam, *Job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* dimana nilai path coefficient -0.014 dan p value ($0.502 > 0.05$), maka H6 ditolak.

Ketujuh, *Job satisfaction* mampu memediasi pengaruh Stress terhadap *Turnover intention* dimana nilai path coefficient 0.106 dan p value ($0.045 < 0.05$), maka H7 diterima.

Pembahasan

Teori perilaku organisasi menjelaskan bagaimana *work-life balance*, stres, dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover intention* pada buruh wanita, khususnya di PT X Garment. Teori ini mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan hasil dari perilaku penarikan pada pekerja yang dipengaruhi oleh tindakan individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, ini meliputi aspek emosional, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada tingkat kelompok, termasuk komunikasi, kepemimpinan, kekuatan politik, serta negosiasi dan konflik. Pada tingkat organisasi, teori ini mempertimbangkan bagaimana manajer mengelola dan memelihara sumber daya manusia (Stephen & Judge, 2015). Perilaku penarikan pada pekerja tercermin dalam tingkat perputaran pekerja, di mana pekerja memilih untuk pindah dan mencari pekerjaan baru. Dampaknya negatif bagi perusahaan karena memerlukan biaya dan waktu tambahan untuk mencari pengganti yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerja sebelumnya. Hal ini dapat menghambat proses produksi, terutama jika pengganti belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan secara tepat waktu.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa penurunan tingkat *work-life balance* dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan pada buruh wanita. Temuan ini didukung oleh studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Pantouw et al., 2022; Rashedin, 2021; Hardiani et al., 2022), yang menunjukkan bahwa kurangnya *work-life balance* dapat meningkatkan niat untuk berhenti kerja pada buruh. Kebijakan jam kerja lembur yang sering kali memakan waktu yang diterapkan oleh PT X Garment membuat buruh wanita menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, banyak dari mereka mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru di tempat yang lebih mendukung implementasi *work-life balance* yang lebih baik.

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan banyak buruh wanita di PT



X Garment. Ditambah dengan tuntutan ekonomi yang memaksa mereka untuk tetap bekerja, mereka memilih untuk menerima kondisi kerja meskipun menyadari bahwa kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Endeka et al., 2020; Nurjana et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh stress terhadap *turnover intention* menunjukkan dampak positif yang signifikan, di mana peningkatan tingkat stress meningkatkan kecenderungan buruh wanita untuk ingin keluar dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas tugas yang tinggi dan tekanan waktu yang ketat. Para pekerja harus memenuhi target produksi yang tinggi dan standar kualitas yang ketat dalam waktu yang terbatas, menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka dan sering kali mengalami kecemasan berlebihan. Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan serta pengalaman perilaku yang tidak menyenangkan juga merupakan faktor penyebab stress bagi buruh wanita. Oleh karena itu, dukungan dari PT X Garment sangat diperlukan untuk mengurangi tingkat stress yang berlebihan ini, sehingga peningkatan stress tidak berujung pada peningkatan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Temuan ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya (Arshadi & Damiri, 2013; Dewi & Agustina, 2020; Hadi et al., 2018) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara stress dan *turnover intention*.

Hasil penelitian mengenai dampak stres terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan. Artinya, setiap peningkatan tingkat stres pada buruh wanita di PT X Garment dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Impiyaningsih, 2023; Manalu et al., 2022). Penelitian ini menegaskan bahwa buruh wanita yang mengalami tingkat stres tinggi, disebabkan oleh berbagai tekanan di tempat kerja seperti beban kerja, konflik, target, dan tenggat waktu yang ketat, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini mengakibatkan mereka merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja, mudah merasa bosan, kelelahan, cemas, dan gejala lain yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan, yang berarti setiap penurunan kepuasan kerja dapat meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini didukung oleh penelitian dari (Luh et al., 2020; Rembang & Wijono, 2023; Wahyudi et al., 2023). Kepuasan yang dipersepsikan oleh buruh wanita di PT X Garment tidak hanya terbatas pada aspek kompensasi, tetapi juga mencakup kebutuhan akan tingkat keamanan dan pengawasan yang tinggi, yang memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja dan mendorong mereka untuk memilih untuk bertahan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum dapat berfungsi sebagai mediator antara pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Naini & Riyanto, 2023; Yuliani & Ekhsan, 2024). Hal ini karena buruh wanita di PT X Garment cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tanpa mempertimbangkan tingkat kepuasan yang mereka peroleh. Saat ini, pekerja mengharapkan fleksibilitas dalam jadwal kerja mereka untuk dapat mengelola konflik *work-life balance* dengan lebih efektif. Mereka melihat kesuksesan karir sebagai hasil dari implementasi *work-life balance* yang baik, lebih dari sekadar pengakuan, uang, atau kepemimpinan. Organisasi yang tidak mendukung *work-life balance* akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan mereka.



Di sisi lain, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*, sesuai dengan temuan dari (Apriyanto & Haryono, 2020; Wiastuti et al., 2023). Tingkat stres yang tinggi yang dialami buruh wanita di PT X Garment sering kali disebabkan oleh manajemen SDM yang kurang efektif di perusahaan. Target yang sangat tinggi setiap hari dan harapan yang besar dari berbagai pihak menyebabkan tekanan yang berlebihan dan penurunan kepuasan kerja. Pekerjaan yang memerlukan tuntutan berulang dapat meningkatkan tingkat stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk pindah dari pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *Turnover intention*, tetapi tidak berpengaruh terhadap *Job satisfaction*. Oleh karena itu, analisis jalur menunjukkan tidak ada pengaruh mediasi; hanya terdapat pengaruh langsung dari *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Turnover intention*, dan sebaliknya, Stress memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *Job satisfaction*. Oleh karena itu, analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh mediasi; terdapat pengaruh tidak langsung dari Stress terhadap *Turnover intention* melalui *Job satisfaction*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang membatasi pemahaman mendalam terhadap persepsi dan penilaian responden terkait variabel penelitian. Dengan demikian, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan pendekatan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang variabel penelitian dan dinamika pengaruh antar variabel tersebut. Kedua, penelitian ini terbatas pada lokasi penelitian di PT X Garment, sehingga hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan perusahaan-perusahaan lain agar dapat menggeneralisasi temuan penelitian secara lebih luas.

Temuan lain pada penelitian ini yaitu adanya sikap pasrah atau bersyukur dari buruh wanita terhadap apa yang mereka terima dari PT X Garment. Buruh wanita menunjukkan sikap pasrah atau menerima kondisi pekerjaan dengan lapang dada dengan segala kondisi perusahaan walaupun mereka mengalami ketidakpuasan. Maka dari hal tersebut, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambahkan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi. Ketika buruh wanita memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, mereka cenderung berfikir bahwa berdoa, ibadah, dan bersyukur menjadi salah satu cara manajemen stress mereka, sehingga mereka tetap mencapai kepuasan terhadap tempat kerja mereka (Hidayati et al., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3028>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan



- Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Cachon, G. P., & Swinney, R. (2011). The value of fast fashion: Quick response, enhanced design, and strategic consumer behavior. *Management Science*, 57(4), 778–795. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1100.1303>
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: eastern and western perspectives. *International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040–1056. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651339>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Febrilly, V., & Siscawati, M. (2023). Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion). *Jurnal Vidya Wertta*, 6(1), 34–49.
- Hadi, A. L., Sudarmiati, & Sutrisno. (2018). The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 10(12), 85–94. www.iiste.org
- Hakim, A. L., & Rusadi, E. Y. (2022). Fenomena Fast Fashion Sebagai Budaya Konsumerisme Pada Kalangan Pemuda Kota Surabaya. *Al'Ma Arief*, 4(2), 59–67.
- Hidayati, N., Betria, I., & Pengaraian, U. P. (2022). Peran Religiusitas Dalam Memoderasi Tingkat Work-Family Surya Insani Riau the Role of Religiosity in Moderating Level of Work-Family Conflict on Ape Stress in Health Personnel of Surya Insani. XVI(02), 84–90.
- Ibrahim, R. N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1388–1396. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28619>
- Impiyaningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- Kerdipitak, C., & Jermittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>



- Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference Vs Enhancement: Work-Life Balance Dimensions on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3651>
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(Gcbme 2020), 638–648. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>
- Luh, N., Devyanti, P., Bagus, G., & Satrya, H. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 293–298. www.ajhssr.com
- Malhotra, N. (2019). Marketing Research: An Applied Orientation, Global Edition, 7th Edition. *Marketing Research*, 162–163.
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960–1970. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/508>
- Mardiana, I., Hubeis, A., & Panjaitan, N. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit di Bogor. *Journal Manajemen IKM*, 9(2), 119–130.
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>
- Natekar, A., & Jyoti, S. (2021). *Impact of stress on work life balance*. 9(1), 96–101.
- Nurjana, Rosita, S., & Sumarni. (2023). The Effect Of Work-Life Balance On Employee's Job Satisfaction And Work Motivation As Intervening Variable On Head Office PT Perkebunan Nusantara VI. *ASEAN Entrepreneurship Journal (AEJ)*, 9(1), 61–72.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Rashedin, T. R. (2021). *Impact of Work-Life Balance on Employees ' Turnover and Turnover Intentions : An Empirical Study on Multinational Corporations in Bangladesh Impact of Work-Life Balance on Employees ' Turnover and Turnover Intentions : An Empirical Study on Multinational*. January.
- Rembang, M. A., & Wijono, S. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention At Pt. X Yogyakarta. *Journal of Social Research*, 2(8), 2529–2534. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1300>
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Liebra Permana. *Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek*, 1113–1123.
- Shinta, F. (2018). Kajian Fast Fashion dalam Percepatan Budaya Konsumerisme. *Jurnal*



Rupa, 3(1), 62. <https://doi.org/10.25124/rupa.v3i1.1329>

- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Tri Wulandari, V., & Pratama Hafidz, G. (2023). The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in the Garment Industry. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 341–354. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.142>
- Wahyudi, A. M. F., Hasbiah, S., & Sahabuddin, R. (2023). the Effect of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in Companies Pt Hadji Kalla Branch of Urip Sumoharjo. *ECBIS: Economic and Business Journal*, 1(2), 71–78.
- Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, & Dika Vivi Widyanti. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>
- Wiastuti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). *Peran Job Satisfaction Sebagai Mediasi antara Job Stress dan Turnover Intention Pada Karyawan Restoran*. 1(2), 20–27. <https://doi.org/10.34013/nhij.v1i1.884>
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 31–46. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.28170>

