

KAJIAN FAKTOR-FAKTOR ANTESEDEN KEINGINAN KELUAR TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Niki Elesonia Sarisno, Rony Setiawan¹

Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof. drg. Suria Sumantri, M.P.H. No. 65 Bandung 40164
Email: ¹rowan_future@hotmail.com

Abstrak

Perusahaan dituntut untuk mampu bergerak cepat dan tepat sebagai respon adaptif terhadap kondisi zaman online yang terus berkembang sepanjang waktu. Demi mencapai tujuannya, perusahaan perlu mendayagunakan setiap potensi optimal dari setiap karyawan yang dimilikinya. Proses ini dapat memicu berbagai aksi reaksi dari diri karyawan secara psikologis, yang tersirat pada sikap kerja karyawan. Keinginan keluar, sebagai prediksi utama turnover, perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor yang esensial karena dampaknya yang kompleks bagi perusahaan. Sikap kerja negatif dapat diakibatkan oleh tingginya sikap kerja negatif dan rendahnya sikap kerja positif dari para karyawan dalam perusahaan, tak terkecuali pada institusi pendidikan. Penelitian ini melibatkan 47 orang tenaga pendidik dan kependidikan pada Fakultas Bisnis Universitas Z. Metodologi utama yang diaplikasikan ialah regresi secara linier serta berganda. Hasil riset ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar, beban kerja tidak berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar, dan work-life balance tidak berpengaruh negatif bagi keinginan untuk keluar. Pengelola perusahaan memiliki tanggung jawab krusial untuk melakukan segala daya upaya fasilitatif dan proaktif yang memungkinkan dan mendorong karyawan dalam mengelola stres kerja yang mereka hadapi.

Kata kunci: *beban kerja, keinginan keluar, stres kerja, work-life balance*

PENDAHULUAN

Tahun 2020 menjadi puncak dari perubahan yang sangat signifikan dalam kehidupan manusia pada abad ke-21. Berbagai kegiatan atau kebiasaan berubah dengan cepat, penyesuaian dan pembatasan dilakukan sebagai tindakan pencegahan. Pandemi membawa kita pada cara berbeda dalam mengerjakan segala aktivitas sehari-hari. Sekarang ini, segala sesuatu dilakukan melalui *online*, yang mana hal ini sangat memengaruhi terjadinya perubahan yang begitu cepat pada berbagai macam industri maupun individu. Ini juga memengaruhi pada bagaimana perubahan beban kerja karyawan

yang sudah ada. Dapat dikatakan bahwa sudah tidak ada batasan lagi dalam hal pengerjaan tugas atau tanggung jawab. Beban kerja tidaklah hanya dapat mengukur kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga berpengaruh pada kinerjanya. Tuntutan ini juga sangat berhubungan dengan stres kerja. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan hingga tidak bisa diatasi oleh karyawan, mereka tentunya akan mempunyai persepsi atau pengandaian akan kemampuannya terhadap tugas yang harus dikerjakan. Jika kecakapan karyawan

tersebut tidaklah seirama dengan yang ia idam-idamkan, maka perlahan akan memicu stres yang terhubung dengan pekerjaan yang ia laksanakan.

Stres kerja menjadi salah satu fenomena yang muncul dalam gaya hidup di era kehidupan modern ini. Stres kerja ini timbul akibat perseorangan tidak dapat menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya. Stres kerja ada di setiap organisasi atau perusahaan, tanpa memandang skalanya apakah itu besar maupun kecil. Semakin meningkatnya tantangan ini, perusahaan semakin terarahkan untuk membuat berbagai program untuk mengatasinya. Tentunya, jika perencanaan program tersebut berjalan dengan efektif maka tentu bisa berakibat baik kepada perusahaan dalam hal kenaikan jenjang produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan juga berhubungan atau terkait dengan seberapa tinggi kualitas kehidupan karyawan, baik dalam pekerjaan dan kesehariannya, yang disebut dengan istilah khusus, yaitu *work-life balance*.

Work-life balance adalah mengenai keselarasan antara kepentingan urusan pekerjaan dan kepentingan non pekerjaan dari karyawan. Keseimbangan di sini adalah mengenai suatu kondisi yang mana seorang pekerja dapat mengintegrasikan waktu serta tenaga secara harmonis antara perihal pekerjaan, pemenuhan pribadi, rekreasi, serta tentang kerumahtanggaan. Apabila telah terjadi *work-life balance*, seseorang dapat lebih mampu berdaya karsa dan mengaktualisasikan kesenangan atau keterampilan di luar apa yang biasanya dilakukan saat bekerja. Adalah suatu tantangan bagi karyawan untuk dapat mencapai kesehatan dalam kehidupannya dikarenakan penjadwalan rutinitas pada

kesehariannya dan kekurangan waktu untuk dirinya sendiri. Hal ini secara tidak langsung akan memengaruhi karyawan dan bisa saja akan meningkatkan niatnya untuk meninggalkan perusahaan tempatnya melakukan pekerjaan.

Keinginan atau niatan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya bisa menjadi ancaman yang besar bagi suatu perusahaan. *Work-life balance*, stres pekerjaan, dan beban bekerja bisa menjadi beberapa dari varian faktor, baik berasal dari dalam juga dari luar, dari segi karyawan juga perusahaan), yang memicu kemauan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Niatan ini juga bisa menjadi tanda bahwa ada yang salah dalam pengelolaan manajemen perusahaan; yang mana masalah ini dapat memengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Universitas Z ialah suatu kampus swasta dengan area keberadaan di Bandung. Kampus tersebut telah memberikan kontribusi kepada dunia pendidikan selama lebih dari 55 tahun. Perguruan tinggi swasta ini memiliki tujuan untuk membuahkan insan-insan dengan pekerti dan spesifikasi yang unggul, berkarakter kuat, serta juga memiliki integritas yang tinggi. Salah satu unit yang cukup senior pada kampus tersebut adalah Fakultas Bisnis. Dengan banyaknya perubahan dalam selang waktu dua tahun belakangan ini yang disebabkan oleh pandemik, banyak perusahaan yang melakukan perubahan, tidak terkecuali Fakultas Bisnis yang ada pada Universitas Z tersebut. Untuk menyesuaikan peraturan dari pemerintah, dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan para pekerjanya, Fakultas Bisnis menerapkan sistem WFH (*Work From Home*) yang juga dikombinasikan dengan sistem WFO (*Work From Office*). Dengan adanya kebijakan baru

tersebut, setiap karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan setiap beban pekerjaannya di rumah masing-masing. Fenomena ini tentunya memunculkan suasana kesibukan yang baru, yang mana karyawan diharuskan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan kantornya dan memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadinya secara bersamaan pada lokasi serupa, di mana mereka bertempat tinggal. Kondisi ini dapat berakibat pada intensitas ketegangan, kelelahan, dan kecemasan sebagai produk dari stres kerja, yang dapat menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam keputusannya untuk tetap bekerja dengan tekanan pekerjaan yang ada atau berusaha mencari alternatif tempat bekerja yang lain dengan kondisi yang lebih menyenangkan.

Riset ini berfokus pada pengaruh akan beban tugas, persepsi akan stres bekerja, dan *work life-balance* pada keinginan keluar dari karyawan. Penelitian ini merupakan studi ilmiah yang didasarkan atas keinginan tim peneliti untuk melakukan konfirmasi temuan berdasarkan proses selidik yang diselenggarakan oleh Omar et al. (2020) terhadap 99 orang pekerja di dalam perusahaan pada bidang jasa asuransi di Malaysia. Dengan melakukan studi terbaru yang melibatkan jenis perusahaan yang berkecimpung dalam gugusan industri yang berbeda, area kenegaraan yang berbeda, dan pada horizon waktu yang berbeda, diharapkan dapat menjadi verifikasi secara ilmiah mengenai penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Tim peneliti berharap agar penelitian ini dapat menyajikan faedah bagi setiap pihak yang berkepentingan, seperti kemajuan perusahaan yang menjadi objek penelitian, perkembangan ilmu pengetahuan, perluasan wawasan masyarakat

umum, dan inspirasi bagi peneliti berikutnya. Stres kerja, beberapa tahun ini, menjadi salah satu topik yang penting dan sering dibahas dalam sumber daya manusia. Stres merupakan perasaan yang dialami seseorang dan umum untuk dirasakan oleh manusia. Menurut Badeni (2017); Junaidi et al. (2020), stres adalah perasaan tidak suka, cemas, dan kecemasan yang dapat menyebabkan pikiran, emosi dan keadaan fisik yang tidak diinginkan. Stres juga merupakan buntut saat karyawan tidak bisa menghadapi tuntutan, tekanan, reaksi negatif yang tidak sesuai dengan pemahaman mereka, serta meningkatnya tantangan dan ancaman kelangsungan kehidupan karyawan (Suong, 2020). Stres kerja ini dapat memengaruhi seseorang dalam hal kinerja, kesehatan, hingga bagaimana seseorang menjalani kehidupannya sehari-hari. Beban pikiran ini secara tidak langsung berdampak negatif bagi kesehatan karyawan, terutama dalam masalah kesehatan mental yang berujung kelelahan secara fisik. Hasilnya, karyawan akan mengalami kemunduran atau penurunan dalam produktivitas sama halnya dengan kinerja. Jika dibiarkan terus-menerus, stres kerja tidak hanya berdampak buruk bagi karyawan yang mengalaminya, namun dapat berefek pula pada perusahaan sebagai tempat pemberi kerja. Beban kerja dapat diasumsikan sebagai tanggung jawab setiap tugas yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai sesuatu yang harus diselesaikan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suwatno & Priansa (2011), Junaidi et al. (2020), indikator beban kerja adalah jam kerja, pendidikan, latar belakang, dan jenis pekerjaan. Beban kerja ini dapat memberikan dampak yang tidak baik apabila dilakukan atau diberikan secara berlebihan, yang dapat

memengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental dan reaksi emosional, seperti gangguan pencernaan, sakit kepala, dan emosi yang tidak stabil (Irawati & Carrollina, 2017).

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan non-kerja menjadi salah satu perhatian yang penting dan banyak dibicarakan saat ini. Para milenian semakin menganggap masalah ini penting, yang mana mereka menjunjung tinggi perbedaan antara kehidupan pekerjaan mereka dan kehidupan atau aktivitas sehari-harinya. *Work-life balance* berakar pada kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh di pasar tenaga kerja sambil memberikan yang terbaik untuk orang yang dicintai-pada intinya, antara profesi dan kinerja seseorang tanggung jawab pribadi (Rachmadini & Riyanto, 2020; Lavoie, 2014; Susi & Jawaharrani, 2011).

Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, berdampak sangat baik bagi kesejahteraan hidup pekerja dan menimbulkan lingkungan kerja yang sehat dalam perusahaan. Jika karyawan tidak mencapai keseimbangan antara keduanya, akan berdampak buruk bagi produktivitasnya yang semakin menurun. Penurunan tersebut mengakibatkan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan semakin banyak. Penumpukan pekerjaan tersebut dapat membuat kelelahan secara mental dan fisik. *Turnover* atau perputaran karyawan ialah situasi yang merefleksikan keluar-masuknya karyawan dalam suatu organisasi. *Turnover* karyawan dapat didasarkan sebagai jenis pengendalian, fungsional, dan kesukarelaan. Keinginan untuk berhenti atau keluar, yaitu yang mana seseorang memiliki harapan untuk

berhenti dari pekerjaan dan tanggung jawabnya di perusahaan tempat ia bekerja. Keinginan dan perilaku ini berasal dari diri sendiri atau secara sukarela ingin berhenti. Hal ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Ferguson et al. (2016); Kerdpitak & Jermsittiparsert (2020) menggunakan istilah *turnover intentions* sebagai keinginan untuk melakukan perpindahan dari pekerjaan saat ini, niatan menjalankan pekerjaan di tempat yang berbeda, dan motivasi untuk berhenti yang merujuk pada tiga pemikiran spesifik dalam proses penarikan kognitif. Munculnya keinginan keluar dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor individual (usia, masa kerja), kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Mobley, 2011). Semakin tinggi tingkat *turnover* pada perusahaan, tentulah semakin sering terjadinya pergantian pegawai. Tentunya ini menunjukkan ada sesuatu yang salah dan hal ini akan merugikan bagi perusahaan.

Stres kerja hadir atau muncul akibat dari banyaknya tuntutan pekerjaan serta berbagai ekspektasi dengan variasi mutu serta tingkatan dari setiap insan pekerja. Banyak penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa stres kerja memengaruhi keinginan pekerja untuk berpindah ke tempat lain dengan harapan yang lebih bagus. Stres kerja memengaruhi perasaan puas dalam diri pekerja dan mengarah pada kinerja yang rendah dan menimbulkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Omar et al., 2020). Dengan meningkatnya level stres pada seorang pekerja, kemauannya untuk berganti pekerjaan juga akan membesar.

H1: Stres kerja memiliki pengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

Beban dalam bekerja berkaitan dengan batas atau tenggat waktu, tuntutan, atau tekanan

pekerjaan yang diberikan. Apabila dari tuntutan atau target yang sudah ditetapkan tidak tercapai, maka hal ini akan menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang berlebihan berdampak negatif bagi karyawan, dan secara terus menerus karyawan akan merasakan kelelahan secara fisik dan mental. Akibatnya, terjadi peningkatan terhadap niatan keluar pegawai dari perusahaan (Junaidi et al., 2020; Rizwan et al., 2014).

H2: Beban kerja memiliki pengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

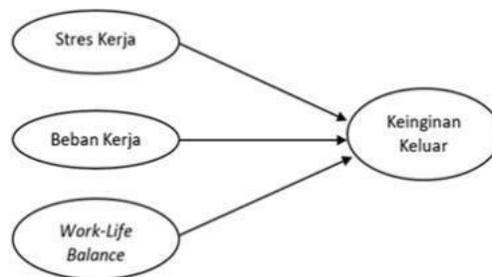
Perusahaan besar semakin banyak yang berfokus kepada keseimbangan kehidupan

pekerjaan dan pribadi karyawannya. Dengan adanya keseimbangan tersebut, akan meningkatkan kualitas hidup pekerja dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas. Karyawan yang memiliki pilihan dan kontrol akan kehidupannya (Rachmadini & Riyanto, 2020; Jaharuddin & Zainol, 2019) tentunya akan menurunkan keinginan atau niatan untuk keluar.

H3: *Work life-balance* memiliki pengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

Berdasarkan berbagai kajian empiris yang pernah dilakukan, maka model penelitian ini tersaji pada tampilan berikut ini.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Kajian berbagai literatur (2021)

Semakin rendah stres kerja dan beban kerja yang dirasakan serta semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya, maka semakin rendah kemauannya untuk melanjutkan pekerjaannya di tempat lain, dan begitu pula yang terjadi sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini, yaitu seluruh karyawan yang terdiri tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang bernaung di bawah Fakultas Bisnis sejumlah 112 orang. Dengan

menggunakan rumus Slovin pada tingkat alpha 5%, diperoleh jumlah minimal sampel penelitian ini sebanyak 88 orang (pembulatan ke atas). Proses sampling pada riset ini dilakukan dengan menggunakan metode *snowball sampling* untuk menentukan karyawan yang menjadi responden penelitian. Tim peneliti meminta pertolongan kepada para pejabat struktural terkait untuk menyebarkan survei riset ini melalui media sosial.

Sajian mengenai operasionalisasi variabel riset terpaparkan melalui penampilan tabel yang berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja	Respon atau reaksi negatif yang timbul saat orang-orang menghadapi tuntutan hambatan atau peluang yang terlampau banyak yang dibebankan kepada mereka (Setiadi, 2016; Robbins & Coulter, 2010)	9 item pertanyaan (Omar et al., 2020)	Likert
2	Beban Kerja	Hasil dari lingkungan kerja yang memberikan tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang yang mengakibatkan munculnya reaksi seperti frustrasi, kecemasan, dan gugup (Tulangow et al., 2018; Ksenia, 2012)	9 item pertanyaan (Omar et al., 2020)	Likert
3	Work-Life Balance	Sejauh mana seseorang memiliki kepuasan yang sama antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dan termasuk perannya dalam keluarga (Aslani & Fayyazi, 2015)	7 item pertanyaan (Omar et al., 2020)	Likert
4	Keinginan Keluar	Persepsi subjektif seseorang untuk berhenti dari pekerjaan saat ini untuk peluang yang baru (Kerdphak & Jermsittiparsert, 2020; Boamah & Laschinger, 2016)	5 item pertanyaan (Omar et al., 2020; Jaharuddin & Zainol, 2019; Rizwan et al., 2014)	Likert

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2021)

Riset ini melibatkan empat buah variabel utama, ialah kompilasi tiga variabel eksogen serta sebuah variabel endogen. Stres kerja sebagai variabel independen pertama, diukur melalui sembilan *item* indikator dari penyelidikan Omar et al. (2020) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,825. Beban kerja sebagai variabel independen kedua, diukur melalui sembilan *item* indikator dari penyelidikan Omar et al. (2020) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,891. *Work-life balance* sebagai variabel independen ketiga, diukur melalui tujuh *item* indikator dari penyelidikan Omar et al. (2020) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,958. Keinginan keluar sebagai satu-satunya variabel dependen, diukur melalui lima *item* indicator dari penyelidikan Omar et al. (2020) dan

Rizwan et al. (2014) dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,869 dan 0,876. Integrasi 30 *item* pertanyaan yang termuat dalam desain kuesioner riset ini mengaplikasikan pengukuran dengan skala ala Likert dengan jangkauan antara ketidaksetujuan tertinggi hingga kesetujuan terbesar. Sederet analisis yang dilakukan meliputi kajian validitas dan reliabilitas terhadap instrument riset, asumsi klasik terhadap data penelitian, serta tes terhadap hipotesis riset yang menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner, yang dibantu sebarakan oleh pihak yang berwenang, dilakukan sepanjang sepuluh

hari lamanya, yaitu dari tanggal 22 November 2021 sampai dengan 1 Desember 2021. Distribusi survei dalam bentuk kuesioner secara *online* dilakukan melalui media sosial Whatsapp grup, yang mana para individu terbagi sesuai bagiannya, yaitu tenaga kependidikan (dosen) serta tenaga

kependidikan (tata usaha) yang ada di Fakultas Bisnis Universitas Z. Sebanyak 47 orang individu mengisi kuesioner atau *response rate* sebesar 53,41%, yang berarti hasil dari penelitian ini dapat dianggap agak cukup memadai. Berikut ini tersaji gambaran profil deskriptif responden penelitian ini.

Tabel 2. Deskripsi Profil Responden

Karakteristik	Profil Responden	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	31,9%
	Perempuan	68,1%
Usia	≤ 25 tahun	2,1%
	26 - 30 tahun	2,1%
	31 - 35 tahun	8,5%
	36 - 40 tahun	31,9%
	41 - 45 tahun	40,4%
	46 - 50 tahun	4,3%
	51 - 55 tahun	6,4%
	≥ 56 tahun	4,3%
Status Perkawinan	Lajang	19,1%
	Kawin	80,9%
Jumlah Anak	Tidak ada	29,8%
	1 orang	29,8%
	2 orang	27,7%
	≥ 3 orang	12,8%
Tingkat Pendidikan	SMA	8,5%
	Diploma	2,1%
	S-1	10,6%
	S-2	72,3%
	S-3	6,4%

Asal Daerah	Bandung	78,7%
	Luar Bandung	21,3%
Tempat Tinggal	Rumah	87,2%
	Apartemen/ Kos	4,2%
	Lainnya	8,5%
Status Karyawan	Tetap	97,9%
	Kontrak	2,1%
Status Kepegawaian	Tenaga Pendidik	80,9%
	Tenaga Kependidikan	19,1%

Unit/ Bagian	Fakultas Bisnis	10,6%
	S-1 Akuntansi	34,0%
Lama Kerja	S-1 Manajemen	46,8%
	S-2 Akuntansi	6,4%
	S-2 Manajemen	2,1%
	≤ 5 tahun	2,1%
	6 - 10 tahun	14,9%
Gaji Bulanan	11 - 15 tahun	21,3%
	16 - 20 tahun	38,3%
	21 - 25 tahun	14,9%
	26 - 30 tahun	2,1%
	≥ 31 tahun	6,4%
	≤ 4 juta Rupiah	4,3%
Gaji Bulanan	> 4 juta Rupiah - 6 juta Rupiah	8,5%
	> 6 juta Rupiah - 8 juta Rupiah	6,4%
	> 8 juta Rupiah - 10 juta Rupiah	6,4%
	> 10 juta Rupiah	74,5%
	≤ 4 juta Rupiah	6,4%

Pengeluaran Bulanan	> 4 juta Rupiah - 6 juta Rupiah	21,3%
	> 6 juta Rupiah - 8 juta Rupiah	12,8%
	> 8 juta Rupiah - 10 juta Rupiah	25,5%
	> 10 juta Rupiah	34,0%

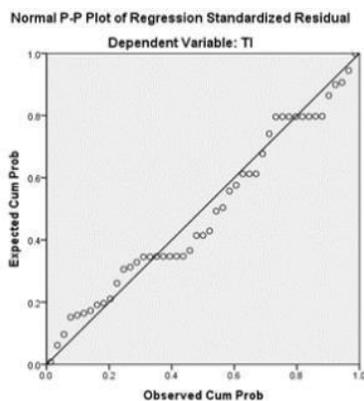
Sumber: Terolah dengan SPSS (2021)

Berdasar atas Tabel 2, bisa diinformasikan fakta dari 47 orang karyawan (responden) dalam penelitian ini, mayoritas merupakan perempuan sebanyak 68,1%, berusia antara 41-45 tahun sebanyak 40,4%, sudah kawin sebanyak 80,9%, minimal telah memiliki 1 orang anak sebanyak 70,2%, lulusan S-2 sebanyak 72,3%, berasal dari Bandung sebanyak 78,7%, bertempat tinggal bersama keluarga (rumah) sebanyak 87,2%, berstatus karyawan tetap sebanyak 97,9%, berprofesi sebagai tenaga pendidik sebanyak 80,9%, bekerja di unit S-1 Manajemen sebanyak

46,8%, memiliki masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 38,3%, memperoleh gaji bulanan lebih dari 10 juta Rupiah sebanyak 74,5%, dan memiliki pengeluaran bulanan lebih dari 10 juta Rupiah sebanyak 34%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden secara rerata lebih didominasi oleh mereka yang telah cukup matang, baik dari segi usia, masa kerja (*tenure*), penghasilan, kondisi keluarga, dan cara bertempat tinggal.

Resultan tes validitas tersaji melalui tabel yang berikut ini.

Gambar 2. Resultan Tes Normalitas



Sumber: Terolah dengan SPSS (2021)

Berdasar atas Gambar 2, dapat diinformasikan bahwa data penelitian telah lolos tes normalitas. Hal ini terlihat dari pola titik-titik p-plot berada di sekitar atau dekat

dengan garis diagonalnya.

Resultan tes multikolinearitas tersaji melalui tabel yang berikut ini.

Tabel 5. Resultan Tes Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres kerja	0,421	2,374
Beban kerja	0,380	2,634
<i>Work-life balance</i>	0,506	1,977

Sumber: Terolah dengan SPSS (2021)

Berdasar atas Tabel 5, bisa diinformasikan bahwa data penelitian telah lolos tes multikolinearitas. Kenyataan tersebut berdasar atas interpretasi nilai VIF di bawah sepuluh (berkisar antara 1,977 dan 2,634) dan

nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (berkisar antara 0,38 serta 0,506).

Resultan tes heteroskedastisitas tersaji melalui tabel yang berikut ini.

Tabel 6. Resultan Tes Heteroskedastisitas

Pengaruh Antar Variabel	Signifikansi
Stres kerja □ <i>Abs</i>	0,830
Beban kerja □ <i>Abs</i>	0,248
<i>Work-life balance</i> □ <i>Abs</i>	0,186

Sumber: Terolah dengan SPSS (2021)

Berdasar atas Tabel 7, dapat diinformasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif pada keinginan untuk keluar yang dicerminkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,438 serta nilai signifikansi sebesar 0,005. Secara parsial, keinginan keluar dipengaruhi oleh stres kerja sebesar $(0,594) \times 100\% = 35,28\%$. Berdasar atas penafsiran empiris tersebut, maka dapat dibuktikan bahwa H1 diterima. Hasil ini seirama dengan riset yang pernah dilaksanakan oleh Ardianto & Bukhori (2021), Wijaya (2020), Junaidi et al. (2020), Dwiyanthi & Yusuf (2020), Yo & Supartha (2019), Lestari & Mujiati (2018), Tulangow et al. (2018), Audina & Kusmayadi

(2018), Soelton & Atnani (2018), Riani & Putra (2017), serta Setyowati & Netra (2017). Peningkatan intensi karyawan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk keluar bekerja dari Fakultas Bisnis Universitas Z diakibatkan oleh peningkatan stres yang dirasakan saat mereka melakukan pekerjaan dan begitupun juga berlaku sebaliknya. Dengan berubahnya cara dan lingkungan kerja yang dilakukan secara mendadak yang menyebabkan terjadinya banyak penyesuaian yang harus dilakukan oleh pekerja dalam situasi pandemi seperti sekarang ini. Hal ini bisa saja membawa ketidaksiapan bagi karyawan yang menjalankannya hingga

kepada tahap akutnya stres ketika menghadapi pekerjaan. Beban kerja tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan pada keinginan keluar yang dicerminkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,003 serta nilai signifikansi hingga 0,985. Berdasar atas penafsiran empiris tersebut, maka dapat dibuktikan bahwa H2 tidak diterima. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah seorang narasumber, diketahui bahwa sistem pekerjaan yang diterapkan semenjak pandemik hingga saat riset ini dilakukan adalah cenderung *hybrid* antara *work from office* dan *work from home*.

Dengan sistem pekerjaan seperti ini, beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung tidak terlalu memberatkan. Beban kerja yang mereka emban dapat terkompensasi antara saat mereka bekerja di kantor dan ketika mereka bekerja di rumah. Dengan demikian, beban kerja relatif dapat terdistribusi secara seimbang, sehingga tidak terlalu berdampak penting pada rasa ketidaknyamanan yang dialami oleh karyawan yang mungkin dapat berujung pada keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan.

Work-life balance tidak memiliki pengaruh negatif secara signifikan pada keinginan keluar yang dicerminkan melalui koefisien regresi sebesar 0,099 serta nilai signifikansi hingga 0,557. Berdasar atas penafsiran empiris tersebut, maka dapat dibuktikan bahwa H3 tidak diterima. Dari data deskriptif responden, diketahui bahwa lebih banyak karyawan yang telah berkeluarga dan memiliki satu orang anak. Dengan adanya tanggungan yang tidak terlalu banyak, para karyawan dapat lebih berfokus pada pekerjaannya. Mereka cenderung dapat dengan relatif lebih mudah dalam membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi bersama keluarganya. Adanya sistem pekerjaan yang fleksibel antara bekerja di rumah dan di kantor mempermudah para karyawan dalam

memaksimalkan *quality time* dengan keluarganya. Dengan adanya waktu bekerja di rumah, para karyawan dapat juga turut memperhatikan anak-anak mereka sehingga keharmonisan hubungan dapat lebih terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dijabarkan sebelumnya, tim peneliti memberikan *feedback* kepada perusahaan untuk dapat atau setidaknya mempertimbangkan untuk merancang rangkaian program kerja atau organisasional yang dapat mengelola dan mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga bisa menurunkan kemauan pekerja untuk berganti tempat bekerja. Tentunya program tersebut diharapkan dapat memfasilitasi sepenuhnya bagi karyawan untuk dapat melepaskan bebannya tanpa membuat mereka merasa takut dan berdampak pada hasil penilaian kinerja mereka. Perusahaan dapat mengadakan program sehari tanpa adanya rapat, sehingga para karyawan dapat fokus kepada pekerjaannya tanpa adanya gangguan atau distorsi dengan padatnya jadwal rapat. Hari tanpa rapat ini dapat dilakukan atau ditetapkan sebanyak dua kali dalam sebulan, misal minggu kedua dan keempat pada Rabu dan Jumat. Perusahaan dapat mengadakan acara *Fun from Home*, yang dilakukan secara daring dengan berbagai macam sesi atau acara yang menarik (misalnya games interaktif berhadiah). Pelaksanaan acara tersebut bertujuan untuk melibatkan karyawan dengan pengalaman yang menarik selama bekerja di rumah saja.

Perusahaan dapat membuat *platform* yang dapat menampung setiap bentuk aspirasi inspiratif atau sebagai wadah diskusi di antara para karyawan mengenai kesusahan maupun keluhan, berbagi tips, dan hal-hal positif lainnya demi mengurangi stres pada kerja dan dilakukan secara anonim. Perusahaan juga dapat melakukan survei secara berkala untuk mengetahui masalah-

masalah yang mungkin dihadapi oleh para karyawan, sehingga dapat didiskusikan secara bersama-sama dalam proses pencarian solusi yang tepat. Dengan adanya kiat-kiat yang serius dari manajemen perusahaan dalam meredakan dan mengelola stres kerja karyawan, semoga akan tercipta atmosfer organisasional yang lebih sejuk secara afeksi, menumbuhkan kenyamanan karyawan selama bekerja, sehingga dalam jangka panjang akan membuat mereka betah untuk tetap berkarya dan dapat membuang jauh-jauh pikiran mereka untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pemupukan sikap kerja yang positif dapat menghasilkan panen perilaku kerja yang sinergis bagi kelangsungan hidup karyawan dan kemajuan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasar atas integrasi segala resultan tes hipotesis yang diajukan, riset telah mengindikasikan adanya pembuktian kebenaran dari hipotesis yang pertama, sedangkan hipotesis kedua dan ketiga terbukti tidak benar. Stres merupakan pemicu utama yang menjadi alasan kuat karyawan dalam meninggalkan organisasi. Intensi karyawan untuk keluar akan semakin diperkuat apabila dirinya mengalami stres yang dipersepsikan secara negatif dan tidak terkendali.

Studi ini dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh tim peneliti, namun tidak terlepas dari kekurangan dan berbagai keterbatasan, yang seyogianya dapat menjadi *insight* bagi rancangan dan realisasi riset pada waktu mendatang. Jumlah sampel yang didapatkan oleh tim peneliti hanyalah 47 orang, yang mana masih belum memenuhi keseluruhan

sasaran riset ini, yaitu sebanyak 88 orang. Keterbatasan dan kesulitan dalam memantau pengisian kuesioner, akibat situasi Covid-19, menyebabkan pembatasan sosial dan perubahan cara kerja menjadi *online*.

Kondisi ini berakibat pada kurangnya respon yang diberikan, sehingga hasil penelitian belum terlalu memadai. Apabila situasinya telah membaik, tim peneliti merekomendasikan bahwa untuk riset yang akan datang ada baiknya dapat melakukan pendampingan selama waktu survei untuk mendapatkan responden yang lebih banyak dan jawaban yang lebih baik lagi. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dari satu departemen atau divisi saja pada suatu organisasi. Tim peneliti menyarankan bahwa untuk riset mendatang dapat melibatkan lebih banyak unit bahkan hingga keseluruhan organisasi. Dengan demikian, diharapkan akan didapatkan penafsiran hasil riset yang lebih komprehensif.

Riset ini hanya melibatkan tiga variabel saja yang diduga menjadi penyebab keinginan keluar. Tim peneliti menyarankan untuk riset mendatang dapat melibatkan lebih banyak variabel anteseden, seperti budaya organisasi, iklim organisasi, serta sikap-sikap kerja lainnya. Dengan demikian, diharapkan akan diperoleh analisis hasil riset yang lebih bermakna. Penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari keterbatasan-keterbatasan lainnya yang berada di luar kendali tim peneliti. Tim riset berharap bahwa studi selanjutnya dapat dilakukan dengan dukungan situasi dan kondisi yang lebih prima, baik dari segi waktu, biaya, akses, kesempatan, dan faktor-faktor relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover intentions: Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 89-98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 85-101. <http://ojs.stan-in.ac.id/index.php/JSMA/article/download/29/17>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of work-life fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
- Dwiyanthi, A. O., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bima Oppo. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 16-24. <https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4109>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention: The moderating of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33>
- Ferguson, M., Carlson, D., Boswell, W., Whitten, D., Butts, M. M., & Kacmar, K. M. (2016). Tethered to work: A family systems approach linking mobile device use to turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), <https://doi.org/10.1037/apl0000075>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 51-58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The Southeast Asian Journal of Management*, 13(1), 106-118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10, 3873-3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, 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://www.sysrevpharm.org/articles/the-effects-of-workplace-stress-worklife-balance-on-turnover-intention-an-empirical-evidence-from-pharmaceutical-industr.pdf>
- Lavoie, A. (2014). *Work life balance and SMEs: Avoiding the "one size fits all"*. CFIB Research. 1-13, <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=5766FE22909CC5336EB19E086D46C3BC?doi=10.1.1.553.6114&rep=rep1&type=pdf>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention. *E-Jurnal*

- Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W., & Hairpuddin, N. I. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78. https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL21_061.pdf
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of work-life balance on employee engagement in Generation Z. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 5(10), 62-66. https://www.researchgate.net/publication/343391235_The_Impact_of_Work-Life_Balance_onEmployee_Engagement_in_Generation_Z
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970-5998. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33331>
- Rizwan, M., Arshad, M. Q., Munir, H. M. A., Iqbal, M. F., & Hussain, M. A. (2014). Determinants of employees' intention to leave: A study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 1-18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.V4i3.5871>
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga
- Setiadi, T. (2016). Pengaruh stres kerja pada karyawan PD Jaya Pratama di Pontianak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (BISMA)*, 1(6), 1327-1334. <https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/viewFile/331/331>
- Setyowati, A., & Netra, I. G. S. K. (2017). Pengaruh iklim organisasi, stres kerja, dan komitmen karyawan terhadap keinginan keluar karyawan Hotel Mercure Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2388-2416. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28585>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How work environment, work satisfaction, work stress on the turnover intention affect university management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Suong, H. T. (2020). Impacts of job stress and dissatisfaction on turnover intention: A critical analysis of logistics industry-evidence from Vietnam. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 914-929. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/75395>
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-life balance: The key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 474-483. <https://core.ac.uk/download/pdf/23800379.pdf>
- Suwatno & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment, and workload on employee turnover intention. *Jurnal EMBA*, 6(2), 474-482. <https://doi.org/10.35794/emba.6.1.2018.19270>
- Wijaya, I. G. (2020). Pengaruh stres pada keinginan keluar karyawan (Studi kasus pada Adira Quantum Mataram). *Jurnal Media Bina*, 4(8), 2991-3004. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i8.479>
- Yo, P. M. P., & Supartha, W. G. (2019). Effect of job stress, em

tional weakness, and job satisfaction on intention to leave. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(4), 97-106. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4>.