

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN**

PT. SIANTAR TOP TBK

SKRIPSI



Oleh :

Krisna Rahmadani Pratama

NPM. 21042010147

**KEMENTRIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP TBK**

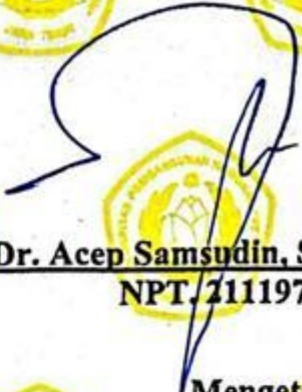
Disusun Oleh :

Krisna Rahmadani Pratama
NPM. 21042010147

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

PEMBIMBING UTAMA


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NPT. 21119771204337

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN ILMU POLITIK



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NPT. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT. SIANTAR TOP TBK**

Disusun Oleh :

KRISNA RAHMADANI PRATAMA

21042010147

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 9 Mei 2025
Menyetujui:

PEMBIMBING UTAMA

TIM PENGUJI

1. Ketua


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NPT. 21119771204337


Dr. Jojok Dwiridotjahjono, S.Sos, M.Si
NIP. 197011012021211004

2. Sekretaris


Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 19640729199032001

3. Anggota


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NPT. 21119771204337

Mengetahui,
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK



Dr. Catir Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krisna Rahmadani Pratama
NPM : 21042010147
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 14 Mei 2025
Yang membuat pernyataan



Krisna Rahmadani Pratama
NPM. 21042010147

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Siantar Top Tbk” sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1). Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini terdapat banyak kekurangan. Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari bimbingan Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan perhatian serta kesabaran kepada penulis. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian proposal ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M, M.A selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Seluruh Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu dan dukungan kepada penulis.

4. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan semangat serta nasihat baik secara finansial maupun pemikiran dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah memberikan doa dan dukungan.

Dengan penuh kesadaran, penulis mengakui masih terdapat berbagai ketidaksempurnaan dalam proposal skripsi ini. Untuk itu, penulis dengan tulus membuka diri untuk menerima masukan, saran, dan kritik yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan proposal ini. Sebagai penutup, penulis berharap proposal skripsi ini dapat memenuhi tujuan yang diharapkan, serta dapat dikembangkan menjadi karya tulis skripsi yang lebih baik di kemudian hari dan memberikan kebermanfaatan bagi masyarakat luas.

Surabaya, 9 Mei 2025

Krisna Rahmadani Pratama

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 <i>Work life balance</i>	19
2.2.2.1 Pengertian <i>Work life balance</i>	19
2.2.2.2 Dimensi <i>Work life balance</i>	20
2.2.2.3 Manfaat <i>Work life balance</i>	21
2.2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work life balance</i>	22
2.2.2.5 Indikator <i>Work life balance</i>	23
2.2.3 Stres Kerja.....	24
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	24
2.2.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	26
2.2.3.3 Dampak Stres Kerja	27
2.2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	28
2.2.4 Gaya Kepemimpinan	29
2.2.4.2 Faktor-faktor gaya kepemimpinan	30
2.2.4.3 Manfaat Kepemimpinan.....	30
2.2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.2.5 <i>Turnover intention</i>	32
2.2.5.1 Pengertian <i>Turnover intention</i>	32
2.2.5.2 Dampak <i>Turnover intention</i>	33
2.2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	34

2.2.5.4 Indikator <i>Turnover intention</i>	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	36
2.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	37
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan	37
2.4 Kerangka Berpikir	38
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
3.2.1 Definisi Operasional	43
3.2.2 Pengukuran Variabel	48
3.3 Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel	49
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	50
3.4.1 Jenis Data	50
3.4.2 Sumber Data	50
3.4.3 Pengumpulan Data	50
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.5.1 Uji Validitas	52
3.5.2 Uji Reliabilitas	53
3.6 Uji Asumsi Klasik	54
3.6.1 Uji Normalitas.....	54
3.6.2 Uji Multikolienieritas.....	55
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	55
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	55
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.8 Koefisien Determinasi (R ²).....	57
3.9 Uji Hipotesis.....	57
3.9.1 Uji F	57
3.9.2 Uji t	58
3.10 Jadwal Penelitian.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Profil Perusahaan	62
4.1.2 Logo Perusahaan.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi	64
4.2 Deskriptif Penelitian.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden.....	67
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
4.3 Uji Instrumen Data	76
4.3.1 Uji Validitas	76
4.3.2 Uji Reliabilitas	77
4.4 Uji Asumsi Klasik	78

4.4.1 Uji Normalitas.....	78
4.4.2 Uji Multikolienieritas.....	79
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
4.4.4 Uji Autokorelasi.....	81
4.5 Analisis Linear Berganda	81
4.6 Koefisien Determinasi (R ²).....	83
4.7 Uji Hipotesis.....	84
4.7.1 Uji F.....	84
4.7.2 Uji t.....	86
4.8 Pembahasan	89
4.8.1 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	89
4.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	89
4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover intention</i>	90
4.8.4 Pengaruh <i>Work life balance</i> , Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap <i>Turnover intention</i>	91
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover intention</i> Di Indonesia	2
Tabel 1.2 Tingkat <i>Turnover intention</i> Di PT. Siantar Top Tbk Pada Divisi Teknisi Periode Maret - Agustus 2024.....	5
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Sampel Karyawan Pada Bidang Teknisi Mesin PT. Siantar Top Tbk	50
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	61
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel <i>Work life balance</i>	67
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja	69
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Turnover intention</i>	74
Tabel 4.7 Tabel Uji Validitas	76
Tabel 4.8 Tabel Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji F	84
Tabel 4.14 Hasil Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produk PT. Siantar Top, TBK.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 3.1 Uji F	59
Gambar 3.2 Uji t.....	60
Gambar 4.1 Logo PT. Siantar Top Tbk	63
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Siantar Top Tbk.....	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	78
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Gambar 4.5 Hasil Kurva Uji F	85
Gambar 4.6 Hasil Kurva H1 Uji t	87
Gambar 4.7 Hasil Kurva H2 Uji t	88
Gambar 4.8 Hasil Kurva H3 Uji t	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2 Olah Data.....	103
Lampiran 3 Tabulasi Data	108

ABSTRAK

Krisna Rahmadani Pratama, 21042010147, Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Siantar Top Tbk

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk. Work-life balance yang buruk, stres kerja yang tinggi, serta gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Siantar Top Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin buruk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, di mana gaya kepemimpinan tidak efektif terhadap mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Secara simultan, work-life balance, stres kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan, mengelola stres kerja dengan lebih baik, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif guna mengurangi tingkat *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Turnover intention*, PT. Siantar Top Tbk

ABSTRACT

Krisna Rahmadani Pratama, 21042010147, ***The Influence of Work-Life Balance, Job Stress, and Leadership Style on Turnover Intention Among Employees of PT. Siantar Top Tbk***

This study aims to analyze the effect of work-life balance, job stress, and leadership style on turnover intention among employees of PT. Siantar Top Tbk. Turnover intention is a critical issue for companies as it impacts productivity and organizational stability. Poor work-life balance, high levels of job stress, and an inappropriate leadership style can influence employees' decisions to leave the company. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis to examine the relationships between variables. Data were collected through questionnaires distributed to employees of PT. Siantar Top Tbk. The results indicate that work-life balance has a positive effect on turnover intention, meaning that the worse the balance between work and personal life, the higher the employees' intention to leave. Job stress has a positive effect on turnover intention, implying that higher stress levels increase employees' likelihood of resigning. Additionally, leadership style not influences turnover intention, where leadership style not effective can reduce employees' desire to leave. Simultaneously, work-life balance, job stress, and leadership style significantly affect turnover intention. Therefore, it is recommended that the company enhances employees' work-life balance, manages job stress effectively, and implements a more efficient leadership style to reduce turnover intention and improve employee retention.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Leadership Style, Turnover intention, PT. Siantar Top Tbk*