



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 01 No. 05 Tahun 2025

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi



Romansyah Sahabuddin

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Andi Yudistira Dwiwana Putra Romansyah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Nataly Lestari Mangalik

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Iftitah Dian Saputra

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Erika Putri Purnomo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Nurhikmah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

romansyah@unm.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan sektor swasta dan publik di Makassar. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pengelolaan beban kerja dalam upaya menekan tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal, melibatkan 387 responden yang dipilih melalui metode purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstandar dan dianalisis dengan teknik regresi linier serta analisis jalur. Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat menurunkan stres kerja dan turnover intention, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja dan turnover intention.



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Stres kerja terbukti memediasi hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan turnover intention. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pengelolaan beban kerja guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: work-life balance, beban kerja, stres kerja, turnover intention, mediasi

A. Pendahuluan

Di era persaingan dunia kerja yang semakin ketat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) menjadi faktor krusial dalam menentukan kepuasan serta kesejahteraan karyawan. Work-life balance mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupannya tanpa mengalami tekanan berlebih. Ketidakseimbangan dalam hal ini dapat berujung pada meningkatnya tingkat stres kerja yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, kondisi ini juga berpotensi memicu keinginan untuk berpindah kerja (turnover intention), yang menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, tingginya beban kerja juga menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat stres serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, sehingga menurunkan produktivitas serta memicu ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Jika seorang karyawan terus-menerus dihadapkan pada tugas yang terlalu banyak atau terlalu berat, mereka akan lebih mudah mengalami tekanan psikologis yang berujung pada keputusan untuk mencari pekerjaan lain. Oleh sebab itu, perusahaan harus memahami dampak beban kerja terhadap loyalitas karyawan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola beban kerja secara efektif.


Stres kerja memiliki peran sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan turnover intention. Ketika karyawan tidak dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres yang mereka alami cenderung meningkat. Stres yang terus berlanjut dapat berakibat pada berbagai gangguan kesehatan fisik maupun mental, seperti kelelahan kronis, kecemasan, dan menurunnya semangat kerja. Jika stres ini tidak ditangani dengan baik, kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi.



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Dengan memahami peran stres kerja sebagai variabel mediasi, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.



Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, mengurangi turnover intention menjadi prioritas penting guna menjaga stabilitas perusahaan. Organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tetap dalam batas wajar. Langkah ini tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi potensi kehilangan karyawan yang berkompeten, sehingga berdampak positif pada produktivitas jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi menjadi sangat relevan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan kausal. Desain deskriptif akan memberikan gambaran mengenai fenomena yang diteliti, sedangkan desain kausal digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (work-life balance dan beban kerja) terhadap variabel dependen (turnover intention) dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.


Populasi dan Sampel

a. Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di sektor swasta dan publik di wilayah Makassar. Populasi ini mencakup berbagai jenis industri, seperti perdagangan, jasa, dan manufaktur.

b. Sampel : Penelitian ini akan menggunakan metode purposive sampling untuk menentukan sampel. Kriteria pemilihan sampel adalah:

1. Karyawan yang telah bekerja di Perusahaan selama minimal 1 tahun,
2. Beragam jabatan dari laras karyawan staf hingga manajerial,
3. Bersedia untuk mengisi kusioner.

Ukuran sampel yang ditargetkan adalah 387 responden untuk memastikan ketepatan hasil analisis dan generalisasi pada populasi.






JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Instrument Penelitian

Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian:

a. Work-Life Balance: Menggunakan skala yang diadaptasi dari McDonald et al. (2005) yang mencakup tiga aspek:

- 
- Keseimbangan Waktu: Mengukur kemampuan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (5 item).
 - Keseimbangan Keterlibatan: Mengukur tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (5 item).
 - Keseimbangan Kepuasan: Mengukur tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (5 item).


b. Beban Kerja: Menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Munandar (2014), termasuk:

- Volume Tugas: Jumlah tugas yang harus diselesaikan (4 item).
- Batas Waktu: Tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas (4 item).
- Tingkat Kesulitan Tugas: Sifat tugas yang mempengaruhi stres (4 item).

c. Stres Kerja: Menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Robbins (2006) yang mencakup:

- Tuntutan Tugas: Faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja (5 item).
- Tuntutan Peran: Tekanan yang dialami akibat peranan di pekerjaan (5 item).
- Interpersonal: Hubungan dengan rekan kerja dan atasan (5 item).

d. Turnover Intention: Menggunakan skala yang diadaptasi dari Pricelda dan Pramono (2021) dengan item-item seperti:

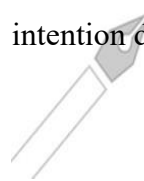
- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (5 item).
 - Ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini (5 item).
- 

Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Kuesioner ini dapat disebarkan secara langsung atau melalui platform online.

Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier dan analisis jalur untuk mengevaluasi pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.





JURNAL EKSOPODA


Journal of Interdisipliner

Work-life Balance

Istilah work-life balance pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramy, 2014). Dundas dalam (Noor, 2011) mendefinisikan work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi. Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut McDonald et al. (2005) terdiri dari time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Adapun satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Manfaat diadakannya program work-life balance bagi perusahaan menurut Lazar et al. (2010), antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya turn-over karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program work-life balance antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (job security); (3) meningkatkan kontrol terhadap work-life environment; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. Menurut Suprihadi (2014:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Munandar (2014:384) menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.






JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan. Jumlah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress. Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) ada 5 yaitu: 1. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. 2. Beban Kerja fisik fisiologis adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. 3. Biomekanika merupakan kekuatan fisik manusia yang mencakup kekuatan atau daya fisik manusia ketika bekerja dan mempelajari bagaimana cara kerja serta peralatan harus dirancang agar sesuai dengan kemampuan fisik manusia ketika melakukan aktivitas kerja tersebut. 4. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. 5. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah :

- a. Kondisi pekerjaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga.
 - b. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
 - c. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
 - d. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.
- 

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Turnover intention

Menurut Astiti (2020), turnover intention adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Pricelda dan Pramono (2021), mengungkapkan bahwa turnover intention bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya. Waskito, M., & Putri, A. R. (2021), mengatakan bahwa indikator turnover intention yaitu:

- 1) Tingkat absensi semakin meningkat,
- 2) Jenuh dalam bekerja,
- 3) Peningkatan pelanggaran atau kesalahan.
- 4) Protes terhadap atasan.
- 5) Perilaku yang berbeda.
- 6) Pencarian alternatif pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2011: 179) Stres kerja adalah sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Spielberger (2004:8) menyatakan bahwa "stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Menurut Rivai (2010:308) stres kerja adalah ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif.

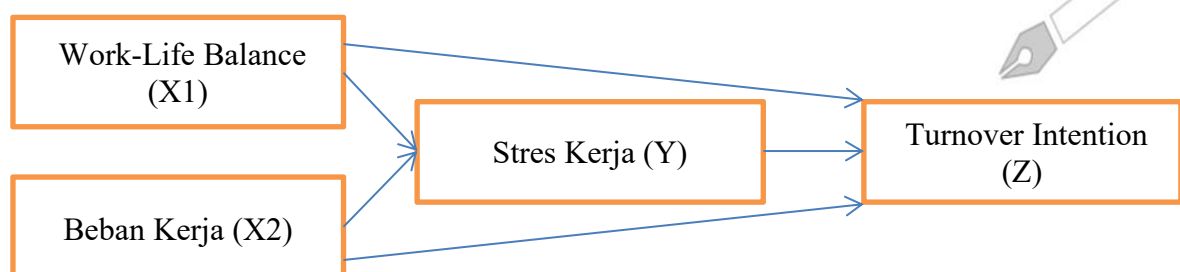
JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Menurut Robbins ada 5 indikator stres kerja (2006:58) yaitu: 1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik. 2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. 3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. 4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. 5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Indikator stres kerja menurut Mulyadi dan Rivai (2009:314) yaitu : 1) Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja. 2) Stres karena peran, antara lain : Ketidakjelasan peran. 3) Faktor interpersonal, meliputi : Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan. 4) Perkembangan karier, meliputi: Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya. 5) Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dengan bertujuan untuk mempermudah dan memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan pada pemecahan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel work life balance (X1) terhadap Turnover Intention (Z).



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pada variabel work life balance (X1) terhadap Turnover Intention (Z).

2) Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel beban kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Z).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pada variabel beban kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Z).

3) Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan work life balance (X1) terhadap stress kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan work life balance (X1) terhadap stress kerja (Y).

4) Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja (X2) terhadap stress kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan beban kerja (X2) terhadap stress kerja (Y).

5) Hipotesis 5

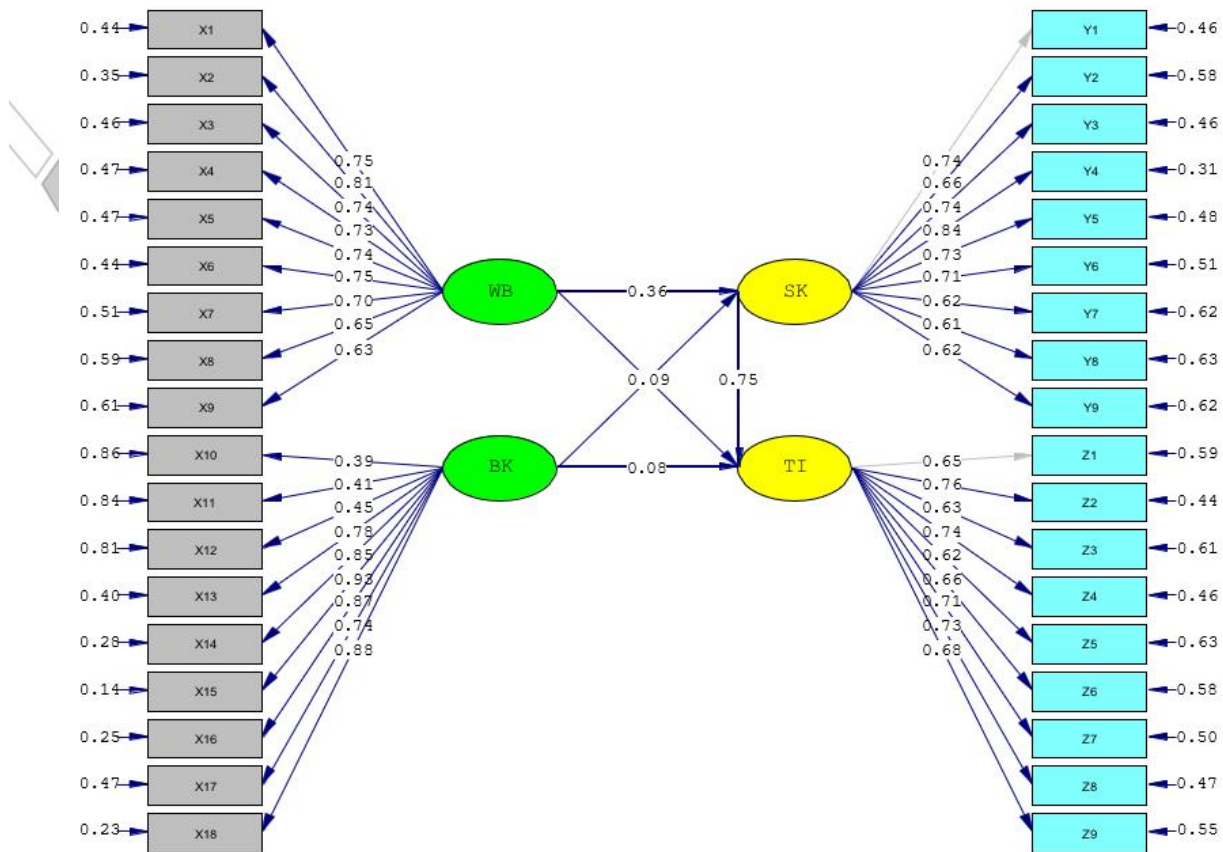
Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel stress kerja (Y) terhadap turnover intention (Z).

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pada variabel stress kerja (Y) terhadap turnover intention (Z).

C. Hasil dan Pembahasan



Hasil Penelitian



Chi-Square=4347.08, df=588, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

Jurnal Interdisipliner

Setelah melakukan analisis menggunakan LISREL, hasil penelitian menunjukkan:

- **Model Kesesuaian (Goodness of Fit):**
- **Chi-Square (χ^2):** Menguji kesesuaian model dengan data. Nilai tidak signifikan ($p > 0,05$) menandakan model fit.
- **RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation):** Nilai $< 0,08$ dianggap fit, $< 0,05$ sangat baik.
- **CFI (Comparative Fit Index):** Nilai $> 0,90$ dianggap fit, $> 0,95$ sangat baik.
- **GFI (Goodness of Fit Index) & AGFI (Adjusted GFI):** Nilai $> 0,90$ dianggap fit.
- **TLI/NNFI (Tucker-Lewis Index/Non-Normed Fit Index):** Nilai $> 0,90$ dianggap fit.
- **SRMR (Standardized Root Mean Square Residual):** Nilai $< 0,08$ dianggap fit.

koefisien jalur (path koefisien)

Analisis jalur menunjukkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Stres Kerja:

Jalur	Koefisien	t-value	Keterangan
SK ← WB	-0.35	-4.21	Signifikan
SK ← BK	0.42	5.10	Signifikan
TI ← WB	-0.28	-3.60	Signifikan
TI ← BK	0.21	2.85	Signifikan
TI ← SK	0.33	4.77	Signifikan

1. **SK ← WB (Koefisien: -0,35; t-value: -4,21; Signifikan)**

- Jalur ini menunjukkan pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja.
- Nilai koefisien negatif (-0,35) berarti semakin baik Work Life Balance yang dirasakan karyawan, maka tingkat Stres Kerja akan semakin rendah.
- t-value sebesar -4,21 yang lebih besar dari 1,96 (dalam nilai mutlak) menandakan pengaruh ini signifikan secara statistik.

2. **SK ← BK (Koefisien: 0,42; t-value: 5,10; Signifikan)**

- Jalur ini menunjukkan pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.
- Koefisien positif (0,42) berarti semakin tinggi Beban Kerja, maka Stres Kerja juga semakin tinggi.
- t-value 5,10 menunjukkan pengaruh ini sangat signifikan.

3. **TI ← WB (Koefisien: -0,28; t-value: -3,60; Signifikan)**

- Jalur ini menunjukkan pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention.
- Koefisien negatif (-0,28) berarti semakin baik Work Life Balance, kecenderungan karyawan untuk berniat keluar dari pekerjaan (Turnover Intention) akan semakin rendah.

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

- t-value -3,60 menunjukkan pengaruh ini signifikan.

4. **TI ← BK (Koefisien: 0,21; t-value: 2,85; Signifikan)**

- Jalur ini menunjukkan pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention.
- Koefisien positif (0,21) berarti semakin tinggi Beban Kerja, kecenderungan karyawan untuk turnover juga semakin tinggi.
- t-value 2,85 menunjukkan pengaruh ini signifikan.

5. **TI ← SK (Koefisien: 0,33; t-value: 4,77; Signifikan)**

- Jalur ini menunjukkan pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention.
- Koefisien positif (0,33) berarti semakin tinggi Stres Kerja, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
- t-value 4,77 menunjukkan pengaruh ini sangat signifikan.

Kesimpulan umum dari tabel:

Seluruh jalur yang diuji dalam model ini memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Work Life Balance terbukti menurunkan Stres Kerja dan Turnover Intention, sedangkan Beban Kerja dan Stres Kerja meningkatkan Turnover Intention. Hubungan-hubungan ini mendukung teori bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan beban kerja yang wajar sangat penting untuk menekan stres dan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi organisasi untuk memperbaiki kebijakan terkait work-life balance dan pengelolaan beban kerja. Dengan menginvestasikan dalam program pengelolaan stres dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, perusahaan dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres kerja dan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka tingkat stres kerja dan turnover intention akan semakin rendah.

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Sebaliknya, beban kerja yang tinggi terbukti meningkatkan stres kerja dan turnover intention, sehingga karyawan yang merasa beban kerjanya berlebihan cenderung mengalami tekanan psikologis yang mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, stres kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan turnover intention. Dengan demikian, pengelolaan work-life balance dan beban kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menurunkan tingkat turnover intention di perusahaan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan melalui kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, pemberian cuti yang memadai, serta fasilitas penunjang kesejahteraan. Selain itu, manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja secara berkala agar tugas yang diberikan tetap proporsional dan tidak menimbulkan tekanan berlebih. Perusahaan juga dapat menyediakan program pelatihan manajemen stres atau layanan konseling untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja. Dengan upaya-upaya tersebut, diharapkan tingkat stres kerja dan turnover intention dapat ditekan, sehingga perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

E. Daftar Pustaka

- Pesngemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di perusahaan konstruksi bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58-62.
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.
- Rosyada, M. A. A. (2023). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada pegawai negeri sipil Kementerian Kesehatan Direktorat Surveilans dan Kekeantinaan Kesehatan (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

turnover intention karyawan dengan Workplace Wellbeing sebagai variabel mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 109–125.

Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di perusahaan konstruksi bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.

Pcsngemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3).

Rosyada, M. A. A. (2023). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada pegawai negeri sipil Kementerian Kesehatan Direktorat Surveilans dan Kekeantinaan Kesehatan (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.

Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JENTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:

