



Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang)

Helena Jeninu¹, Survival², Nashariddin Mas³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Widyagama Malang, Indonesia

E-mail: jeninuhelena@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 09, 2025

Revised October 10, 2025

Accepted October 23, 2025

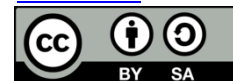
Keywords:

Workload, Work-Life Balance, Work Stress, Turnover Intention, HR Management

ABSTRACT

Human resources (HR) are assets for the company, where its management determines business success. Excessive workload and work-life balance (WLB) imbalance can trigger work stress, leading to turnover intention. PT. Bestprofit Futures Malang experienced high turnover intention problems due to workload, stress, and poor WLB, such as data for the 2021–2023 period which showed an imbalance in employee recruitment and retention. This study analyses the influence of workload and WLB on turnover intention with work stress as a mediating variable. This quantitative study uses a path analysis approach with primary data from 58 employees of PT. Best Profit Futures Malang. Instruments including Likert scale questionnaires and descriptive-inferential statistical analysis using PLS-SEM. Variables include workload (X1), WLB (X2), work stress (Z), and turnover intention (Y). The results of the study showed that workload and WLB did not have a direct effect on turnover intention but were significant through work stress as a full mediator. High workload (score 4.29) and poor WLB (score 4.10) increase work stress (score 4.14), which has an impact on turnover intention (score 4.15). The implication of this study is that companies need to reduce workload, increase WLB flexibility, and implement stress management programs to reduce turnover intention.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 09, 2025

Revised October 10, 2025

Accepted October 23, 2025

Keywords:

Beban Kerja, Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention, Manajemen SDM

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) sebagai aset bagi perusahaan, di mana pengelolaannya menentukan kesuksesan bisnis. Beban kerja berlebihan dan ketidakseimbangan *work-life balance* (WLB) dapat memicu stres kerja, yang berujung pada *turnover intention*. PT. Bestprofit Futures Malang mengalami masalah *turnover intention* tinggi akibat beban kerja, stres, dan WLB buruk, seperti data periode 2021–2023 yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan rekrutmen dan retensi karyawan. Penelitian menganalisis pengaruh beban kerja dan WLB terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan *path analysis* dengan data primer dari 58 karyawan PT. Bestprofit Futures Malang. Instrumen yang meliputi kuesioner skala Likert dan analisis statistik deskriptif-inferensial menggunakan PLS-SEM. Variabel meliputi beban kerja (X1), WLB (X2), stres kerja (Z), dan *turnover intention* (Y). Hasil dari penelitian bahwa beban kerja dan WLB yang tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi signifikan melalui stres kerja sebagai *full mediation*. Beban kerja tinggi (skor 4.29) dan WLB buruk (skor 4.10) meningkatkan stres kerja (skor 4.14), yang berdampak pada *turnover intention* (skor 4.15). Implikasi penelitian ini bahwa perusahaan perlu mengurangi beban



kerja, meningkatkan fleksibilitas WLB, dan menerapkan program-program manajemen stres untuk menekan *turnover intention*.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Helena Jeninu
Universitas Widyagama Malang
E-mail: jeninuhelena@gmail.com

PENDAHULUAN

Kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sendiri menentukan keberhasilan dari perusahaan di masa depan, karena SDM menjadi wujud bagian yang berharga dari perusahaan. Manajemen SDM sebagai seni dan ilmu yang biasanya akan mengelola hubungan-hubungan dan peranan pekerja supaya mampu efektif dan efisien guna mencapai visi misi suatu perusahaan, pekerja, dan sekitar masyarakat (Syarief dkk., 2022). Peranan mereka sebagai perencana, pelaku, dan pengendali operasi organisasi, maka SDM yang berkualitas yang tinggi sangat penting untuk keunggulan kompetitif. Kemampuan untuk mengelola SDM sebagai penggerak roda bisnis sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat bersaing dalam dinamika bisnis tanpa SDM yang berkualitas dan unggul.

Termasuk faktor yang memengaruhi kualitas SDM tersebut adalah beban kerja yang mereka tanggung. Jumlah tugas-tugas yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu yang dikenal sebagai beban kerja, yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Apabila jumlah tugas atau tingkat kesulitan yang diberikan melebihi kemampuan seorang pekerja, hal itu dapat menyebabkan mereka keluar dari perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan pentingnya *work-life balance* bagi para karyawan (Muliawati & Frianto, 2020). Hal tersebut sangat penting agar mereka mampu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka masing-masing. WLB yang buruk ini berpotensi untuk meningkatkan stres kerja dan meningkatkan risiko *turnover*.

Sehingga WLB yang tidak terjaga dapat menjadi pemicu utama akan terjadinya ketidaksesuaian tersebut. Ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja mereka menyebabkan stres kerja, yang berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku. Sebuah penelitian oleh Murpiari dkk. (2025) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup, sehingga perusahaan harus mampu dalam membuat lingkungan kerja yang mengurangi situasi stres. Selain itu, penelitian oleh Wardhani (2024) yang menyatakan bahwa dengan menyeimbangkan kegiatan serius dan menyenangkan di tempat kerja merupakan metode penting untuk mengurangi stres. Apabila hal tersebut tidak dilakukan, maka karyawan mungkin mencari pekerjaan lain yang lebih cocok.

Keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya disebut *turnover intention*. Hal ini yang dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan, stres, atau ketidakseimbangan antara kerja dan hidup. Tingkat *turnover* yang tinggi mengganggu kinerja perusahaan dan



menyebabkan biaya besar untuk pelatihan dan rekrutmen ulang (Ardan & Jaelani, 2021). PT. Bestprofit Futures Malang, merupakan suatu usaha pialang berjangka resmi masuk di BAPPEBTI sejak tahun 2004. Berdasarkan observasi awal, terdapat masalah *turnover intention* yang tinggi karena kurangnya keseimbangan pekerja dengan kehidupannya, peningkatan stres di tempat kerja, dan beban kerja yang signifikan. Situasi ini dimungkinkan disebabkan oleh banyaknya target dan tugas yang harus dicapai oleh karyawan, serta adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti data Tabel 1. berikut.

Tabel 1. Keluar Masuknya Karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang

Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	<i>In</i>	<i>Out</i>	<i>In</i>	<i>Out</i>	<i>In</i>	<i>Out</i>
Januari	291	291	171	172	123	135
Februari	277	277	71	191	115	139
Maret	316	300	161	125	119	144
April	199	291	108	117	61	91
Mei	220	169	81	129	175	126
Juni	360	297	164	100	154	184
Juli	297	370	110	186	191	158
Agustus	196	285	187	169	199	205
Seember	305	264	212	196	135	198
Oktober	116	246	147	189	211	189
November	132	147	122	142	222	222
Desember	251	102	128	111	165	208
Jumlah	2.960	3.039	1.662	1.872	1.870	2.273

Sumber: Staf HRD PT. Bestprofit Futures Malang (2024)

Tingkat *turnover intention* di PT. Bestprofit Futures Malang sangat tinggi selama periode 2021–2023, seperti yang ditunjukkan dalam data tabel di atas. Perusahaan mengalami perputaran karyawan yang signifikan selama tiga tahun berturut-turut; setiap tahun, jumlah karyawan baru lebih banyak dari yang keluar. Kondisi ini yang menunjukkan ketidakseimbangan yang terus-menerus antara retensi dan rekrutmen tenaga kerja. Fenomena ini yang menunjukkan bahwa masalah *turnover intention* perusahaan ini adalah masalah yang terus-menerus dan tidak terjadi secara kebetulan. Tren ini cenderung meningkat setiap tahun, yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Invention* (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang)” dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terkait pengaruh beban kerja dan keseimbangan kerja, baik secara langsung maupun melalui stres kerja, terhadap keinginan turnover karyawan PT. Bestprofit Futures Malang. Sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk membuat strategi-strategi pengelolaan SDM yang lebih baik guna kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif kausal ini memakai pendekatan kuantitatif guna menganalisis pengaruh antara 2 variabel atau lebih, terutama hubungan sebab-akibat yang mempengaruhi dan mempengaruhi variabel penelitian (Kusumastuti dkk., 2021). Pendekatan kuantitatif



dipakai akibat data-data yang dianalisis ditampilkan melalui angka-angka/numerik, diperoleh dari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik *sampling* acak, dan dianalisis melalui data-data statistik guna uji hipotesis yang ada. Penelitian ini yang menganalisis stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang, dengan data-data yang dikumpulkan melalui sampel penelitian dan diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis secara statistik.

Subjek adalah pegawai PT. Bestprofit Futures Malang, sedangkan objek penelitian mencakup variabel Beban Kerja (X1), WLB (X2), Stres Kerja (Y), dan *Turnover Intention* (Y). Objek sebagai atribut/nilai seseorang atau kegiatan yang dirancang peneliti guna dipelajari dan disimpulkan. Penelitian ini yang dilaksanakan di PT. Bestprofit Futures Malang yang beralamat di Jl. Letjen S. Parman No. 59 Kav. 1-3, Purwantoro, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan relevansinya dengan topik penelitian, kemudahan akses, ketersediaan subjek sesuai kriteria, kondisi lingkungan yang mendukung, ketersediaan sumber daya, serta pertimbangan waktu dan biaya yang efisien. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Bestprofit Futures Malang sebanyak 58. Sampel ditentukan dengan teknik *total sampling* atau sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena <100 orang (Siregar, 2019).

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif sebagai fokus utama, yang diukur dalam bentuk angka untuk analisis statistik, serta data kualitatif sebagai pelengkap untuk memahami konteks. Sumber data terdiri secara primer dan sekunder. Pengumpulan memakai kuesioner dengan skala Likert, wawancara tidak terstruktur untuk studi pendahuluan, dan dokumentasi untuk mendukung temuan (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian meliputi dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan WLB (X2), satu variabel mediasi yaitu stres kerja (Z), dan satu variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

Metode analisis data meliputi data dikelompokkan berdasar variabel, penyajian, perhitungan, dan uji hipotesis. Analisis karakteristik responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, dan masa kerja untuk memahami kondisi responden dan relevansinya. Pengujian instrumen penelitian menggunakan model pengukuran variabel (*outer model*) melalui SmartPLS dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*. Analisis statistik deskriptif menggunakan distribusi frekuensi, *mean*, skor maksimum-minimum, standar deviasi, dan skala Likert menggambarkan profil data dan kecenderungan jawaban responden (Rahimallah dkk., 2022). Statistik inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mampu mengukur pengaruh antar variabel eksogen, endogen, dan mediasi, serta diolah dengan PLS-SEM melalui tahap-tahap: konseptualisasi model, pemilihan metode algoritma, *resampling (bootstrapping)*, pembuatan diagram jalur, dan evaluasi model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bestprofit Futures (BPF) sebagai usaha pialang nasional terbaik dengan reputasi 20 tahun, memiliki 12 kantor di berbagai kota besar termasuk Malang yang berpotensi ekonomi tinggi. Sejak 2009, BPF berkomitmen meningkatkan literasi investasi yang berjangka komoditi,



memberikan pelayanan terbaik dengan sistem transaksi terhubung SITNa yang transparan, didukung 20 wakil pialang tersertifikasi, 300 tenaga profesional, dan lebih dari 1000 nasabah. Berdasarkan peraturan dan kebijakan yang ada, BPF menetapkan bisnisnya pada layanan Sistem Perdagangan Alternatif di Bursa Berjangka Jakarta, aktif bertransaksi produk finansial, dan turut memasyarakatkan produk komoditi primer. Di tengah pandemi 2021, BPF Malang mencatat pertumbuhan nasabah baru 6,84% menjadi 156, membuktikan ketahanan dan kepercayaan pasar. Visinya adalah “mengembangkan dan memajukan perdagangan berjangka komoditi serta mampu memberikan dampak yang positif bagi perekonomian Indonesia.”

Berdasarkan penelitian terhadap 58 karyawan PT. Bestprofit Futures Malang, mayoritas responden laki-laki sebanyak 37 orang (63,79%) dan perempuan 21 orang (36,21%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berusia 30–≤40 tahun sebanyak 28 orang (48,28%), diikuti usia 40–≤50 tahun sebanyak 15 orang (25,86%), usia 20–≤30 tahun sebanyak 11 orang (18,97%), dan >50 tahun sebanyak 4 orang (6,90%). Dari segi pendidikan, mayoritas berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 34 orang (58,62%), Diploma 16 orang (27,59%), SMA/Sederajat 5 orang (8,62%), dan Pascasarjana S2 3 orang (5,17%), sementara S3 tidak ada. Berdasarkan lama kerja, terbanyak memiliki masa kerja >5–≤10 tahun sebanyak 27 orang (46,55%), diikuti >10–≤20 tahun sebanyak 17 orang (29,31%), >1–≤5 tahun sebanyak 12 orang (20,69%), dan ≤1 tahun sebanyak 2 orang (3,45%), sedangkan >20 tahun tidak ada.

Analisis statistik deskriptif menunjukkan variabel Beban Kerja (X1) memiliki rata-rata skor 4,29 (kategori sangat tinggi) dengan indikator Beban Waktu 4,27, Beban Usaha Mental 4,29, dan Beban Tekanan Psikologis 4,32. Variabel WLB (X2) memiliki rata-rata skor 4,10 (kategori tinggi) dengan indikator Keseimbangan Waktu 4,14, Keseimbangan Keterlibatan 4,05, dan Keseimbangan Kepuasan 4,11. Variabel Stres Kerja (Z) memiliki rata-rata skor 4,14 (kategori tinggi) dengan indikator Gejala Psikologis 4,04, Gejala Fisiologis 4,18, dan Gejala Perilaku 4,20. Variabel *Turnover Intention* (Y) yang memiliki rata-rata skor 4,15 (kategori tinggi) dengan indikator Memikirkan untuk Keluar 4,18, Mencari Lowongan Pekerjaan Lain 4,19, dan Berniat Pensiun 4,08. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh indikator memiliki *outer loadings* di atas 0,70, *Cronbach's alpha* >0,93, *composite reliability* >0,93, dan AVE >0,74, berarti memenuhi kriteria reliabel dan valid baik secara *convergent* atau *discriminant validity*, seluruh konstruk penelitian dinyatakan layak dipakai.

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Rata-rata skor beban kerja sebesar 4,29 termasuk kategori sangat tinggi, berarti banyaknya tugas fisik maupun psikis yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan rata-rata skor turnover intention sebesar 4,15 masuk kategori tinggi, mengindikasikan niat berpindah kerja cukup besar. Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, dengan ukuran efek hanya 0,028 (efek kecil). Hubungan ini karena faktor moderasi seperti kepuasan, dukungan sosial, komitmen, kompensasi dan *benefit*, serta keseimbangan kehidupan kerja, dan faktor mediasi seperti stres kerja, kelelahan kerja (*burnout*), serta kepuasan kerja, di mana beban kerja tinggi dapat memicu ketiganya sehingga meningkatkan turnover intention. Faktor lain yang berperan adalah kondisi pasar kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi yang sehat. Selain itu, untuk hubungan beban



kerja dan *turnover intention* yang bersifat kompleks dan tidak selalu langsung, sehingga perusahaan perlu mengelola tidak hanya beban kerja, tetapi juga faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memengaruhi adanya kepuasan serta komitmen karyawan (Wilis, 2025).

b. Pengaruh WLB terhadap *Turnover Intention*

Rata-rata skor WLB sebesar 4,10 masuk kategori tinggi, yang menunjukkan tingkat keterikatan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga yang relatif seimbang, sedangkan rata-rata skor *turnover intention* sebesar 4,15 juga termasuk kategori tinggi, mengindikasikan keinginan berpindah kerja cukup besar. Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang ini yang menunjukkan WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berbeda dengan temuan dari beberapa penelitian sebelumnya, dengan ukuran efek 0,000 (tidak berpengaruh). Ketidaksignifikanan ini yang dapat dipengaruhi faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja yang sulit, kompensasi dan *benefit* tinggi, serta budaya organisasi yang positif, maupun faktor-faktor internal seperti komitmen organisasi yang kuat, adaptabilitas, ketahanan terhadap stres, dan tahap karier yang membuat karyawan bersedia untuk mau mengorbankan *work-life balance*. Pengaruh negatif dan tidak signifikan dari WLB yang ada terhadap *turnover intention* (Prayogi dkk., 2019).

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Rata-rata skor beban kerja sebesar 4,29 termasuk kategori sangat tinggi, berarti tingginya tuntutan fisik dan psikis yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan skor stres kerja sebesar 4,14 termasuk kategori tinggi, mengindikasikan adanya ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta memicu kecemasan kronis. Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang ini yang menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja, di mana beban-beban berlebihan baik dari segi kuantitas, kompleksitas, ketidakjelasan tugas, minimnya kontrol, hingga tanggung jawab berlebihan dapat memicu tekanan fisiologis maupun psikologis karyawan, seperti peningkatan detak jantung, ketegangan otot, kecemasan, dan kelelahan (Rachmawati dkk., 2024). Dampak stres akibat beban kerja menurunkan produktivitas dan kualitas, tetapi absensi, *turnover*, risiko kecelakaan, dan juga konflik interpersonal. Untuk mengatasinya, organisasi yang perlu dalam mengelola beban kerja melalui desain tugas yang sesuai kapasitas masing-masing, pelatihan dan dukungan yang lebih memadai (Widyatama & Hamzah, 2025), peningkatan komunikasi dan kolaborasi, penciptaan budaya kerja yang mendukung *work-life balance*, serta pemberian keleluasaan dalam proses bekerja, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih sehat dan produktif, guna membangun lingkungan perusahaan yang lebih positif dan aman serta nyaman (Sumual dkk., 2025).

d. Pengaruh WLB terhadap Stres Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, bahwa rata-rata skor WLB 4,10 dan stres kerja 4,14 sama-sama berada dan masuk kategori tinggi, menunjukkan tingkat kepuasan peran dalam pekerjaan dan keluarga yang cukup baik namun disertai kondisi ketegangan emosi, berpikir, dan kekhawatiran. Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang ini yang menunjukkan WLB berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, di mana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, akibat dari beban-beban kerja berlebihan, jam kerja panjang,



atau tekanan untuk selalu terhubung, yang dapat mengurangi waktu istirahat, memicu konflik peran, perasaan bersalah, kelelahan, dan ketidakpuasan. Sebaliknya, dengan adanya atau diterapkannya *work-life balance* yang baik memberikan kendali atas waktu dan energi, meningkatkan kepuasan hidup karyawan, serta menurunkan stres yang berkepanjangan. Organisasi yang mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan fleksibel, cuti memadai, dan dukungan keluarga yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan terjaga dalam lingkungan karyawan maka akan memberikan dampak yang positif di sekitarnya dan tidak timbul beban kerja (Komala, 2020).

e. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Rata-rata skor stres kerja sebesar 4,14 dan *turnover intention* sebesar 4,15 sama-sama masuk kategori tinggi, menunjukkan adanya ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta munculnya keinginan berpindah kerja yang cukup besar. Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang ini yang menunjukkan adanya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, di mana tekanan pekerjaan berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan atasan, dan ketidakjelasan karier dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, mengikis kepuasan kerja, serta menurunkan komitmen organisasi. Stres berkepanjangan menimbulkan keinginan keluar, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Pengelolaan stres kerja untuk menekan *turnover intention*, yang dapat dilakukan dengan adanya dukungan-dukungan sosial, komunikasi efektif, pelatihan manajemen stres, lingkungan kerja positif, serta peluang pengembangan karier yang jelas, sehingga dengan kepuasan dan komitmen karyawan yang meningkat serta keinginan keluar dapat ditekan karena rasa nyaman yang diperoleh di lingkungan pekerjaan tersebut (Kamilin, 2022).

f. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Stres Kerja

Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang yang menunjukkan beban kerja berpengaruh pada *turnover intention* melalui stres dengan *full mediation*, di mana beban kerja tinggi tidak langsung menyebabkan keinginan keluar, tetapi memicu stres kerja yang menjadi penghubung utama. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan perasaan tidak berdaya, yang menurunkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan mencari pekerjaan lebih ringan. Stres kerja juga dapat memperburuk persepsi ketidakseimbangan kehidupan kerja-pribadi, sehingga meningkatkan niat keluar. Faktor seperti dukungan rekan maupun atasan meredam stres. Hal ini dapat terjadi karena apabila seseorang memperoleh interaksi dan dukungan yang positif dari sekitarnya maka merasa diperhatikan dan tidak sendiri serta akan saling bertukar pikiran untuk mengurangi beban yang ada dalam diri. Oleh karena itu, organisasi dalam lingkungan perusahaan perlu dalam mengelola beban kerja, memberikan dukungan lingkungan sehat agar stres berkurang, kepuasan meningkat, serta *turnover intention* menurun (Mangumbahang dkk., 2023).

g. Pengaruh WLB terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Stres Kerja

Hasil uji hipotesis di PT. Bestprofit Futures Malang yang menunjukkan WLB berpengaruh pada *turnover intention* melalui stres dengan *full mediation*, di mana



ketidakseimbangan pekerjaan dan pribadi memicu stres menurunkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas, sehingga meningkatkan niat keluar. Penelitian yang sebelumnya oleh Sari dkk. (2024) yang membuktikan bahwa WLB baik menurunkan stres dan *turnover intention*, sedangkan ketidakseimbangannya yang berdampak sebaliknya. Selain itu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan dukungan-dukungan sosial juga dapat memediasi hubungan ini, membantu karyawan lebih tahan terhadap stres. Oleh karena itu, organisasi yang perlu mendukung WLB melalui kebijakan fleksibel, opsi kerja jarak jauh, serta program manajemen stres untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Rohmaniah dkk., 2023). Dukungan dan manajemen yang tepat akan memberi lingkungan kerja positif dan mengurangi beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja dan WLB tidak secara langsung memengaruhi *turnover intention*, tetapi keduanya berdampak signifikan melalui stres kerja sebagai mediator yang kuat. Beban kerja yang tinggi dan WLB buruk meningkatkan stres mendorong karyawan mencari pekerjaan lain. Sehingga organisasi perlu memprioritaskan pengelolaan stres kerja melalui pengurangan beban kerja berlebihan, peningkatan fleksibilitas kerja, penyediaan program dukungan kesehatan mental, dan penciptaan lingkungan kerja positif (Fernanda dkk., 2021). Selain itu, kebijakan yang mendukung WLB, seperti jam fleksibel, cuti memadai, dukungan keluarga, juga harus diimplementasikan. Pengelolaan beban kerja dapat dilakukan dengan distribusi pekerjaan yang merata, target realistis, dan peningkatan kemampuan karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor psikologis dalam memahami perilaku karyawan, sehingga manajer perlu proaktif mengurangi stres kerja, meningkatkan WLB, serta melakukan evaluasi berkala terhadap beban dan tingkat stres karyawan demi menciptakan lingkungan sehat, dan mampu mempertahankan SDM berharga.

KESIMPULAN

Beban kerja dan WLB tidak berpengaruh sepadan langsung pada *turnover intention*. Namun, pekerjaan tinggi berpengaruh pada stres, seperti WLB juga berpengaruh pada stres. Selanjutnya, stres kerja juga berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta menjadi variabel mediasi yang menghubungkan beban kerja dan WLB dengan *turnover intention*. Artinya, meskipun beban kerja dan WLB tidak langsung meningkatkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan, keduanya memengaruhi *turnover intention* melalui peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja sebagai faktor kunci dalam menekan *turnover intention* di lingkungan perusahaan. PT. Bestprofit Futures Malang disarankan mengembangkan program-program manajemen stres mencakup pelatihan, relaksasi, konseling, kebijakan jam kerja fleksibel untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Perusahaan juga perlu menyediakan saluran komunikasi yang efektif, akses layanan psikologis, dan program kesejahteraan seperti olahraga atau rekreasi. Evaluasi beban kerja secara berkala juga penting untuk memastikan distribusi tugas yang adil. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan studi lanjut dan mengkaji faktor-faktor eksternal yang memengaruhi stres kerja dan *turnover intention*.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Fernanda, F. M., Survival, & Soedjono. (2021). Quality of worklife sebagai mediasi: Iklim organisasi dan kepuasan kerja. *Bulletin of Management and Business*, 2(1), 38–48.
- Kamilin, R. (2022). *Pengaruh self-efficacy, dukungan sosial, dan job insecurity terhadap stres kerja karyawan PT Pertamina Retail Jakarta* [Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta]. Repositori UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Komala, T. (2020). *Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto]. Repositori Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmad, T. A. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Mangumbahang, C. A. A., Tarore, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Murpiari, G., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 519-532.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Pratiwi, A. R., Mokodongan, E. N., & Lustono. (2024). *Manajemen konflik & stres kerja* (Luhgiatno, Ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Rahimallah, M. T. A., Saputra, A. N., Khaldun, R. I., Amiruddin, A., & Utami, A. N. F. (2022). *Dasar-dasar statistik sosial*. CV. Literasi Indonesia.
- Rohmaniah, D., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan). *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(11), 1521-1542.
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplere Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 515-528.
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33-36.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.



- Sumual, L. P., Handayani, M. A., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Supangat, S., Souhoka, S., de Fretes, A. V. C., Helencia, K., Yuliana, N., Syafar, I., & Saptaria, L. (2025). *SDM dan budaya kerja: Sinergi untuk meningkatkan kinerja organisasi*. CV. Gita Lentera.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, F., Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina.
- Wardhani, A. S. (2024). Manajemen Stres Pekerjaan: Penerapan Cognitive Behavior Therapy dan Teknik Cognitive Restructuring Sebagai Strategi Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Penelitian Pengembangan Bimbingan dan Konseling*, 1(1), 26-34.
- Widyatama, P. R., & Hamzah, M. R. (2025). Motivasi dan Tantangan Mahasiswa dalam Berwirausaha: Perspektif Generasi Muda di Era. *Journal Of Economic Research*, 1(2), 58-69.
- Wilis, I. (2025). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika* [Tesis, Universitas Satya Negara Indonesia]. Repositori Universitas Satya Negara Indonesia.