



## **Analisis Stres Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang)**

### ***Job Stress Analysis in Mediating Workload and Work Life Balance on Turnover Intention (Study on Employees of PT. Bestprofit Futures Malang)***

**Helena Jeninu**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: [jeninuhelena@gmail.com](mailto:jeninuhelena@gmail.com)

#### Article Info

##### Article history :

Received : 25-03-2025

Revised : 27-03-2025

Accepted : 31-03-2025

Published : 02-04-2025

#### Abstract

*This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on turnover intention, with job stress as a mediating variable among employees of PT. Bestprofit Futures Malang. Turnover intention is a phenomenon that can negatively impact a company, particularly if departing employees possess valuable skills and experience. Factors such as high workload and poor work-life balance are often linked to increased job stress, which can ultimately drive employees to leave the organization. This research employs a quantitative method, collecting data through questionnaires distributed to employees at PT. Bestprofit Futures Malang. The data were analyzed using statistical methods, including regression analysis and path analysis. The findings indicate that workload does not directly affect turnover intention but has a positive impact on job stress. In contrast, work-life balance does not directly influence turnover intention but negatively affects job stress. Moreover, job stress significantly influences turnover intention and serves as a mediating variable between workload, work-life balance, and turnover intention. The implications of this study suggest that companies should implement strategies to manage employee job stress, such as providing stress management programs, improving communication between management and employees, and implementing flexible work policies. These measures can help reduce job stress levels and mitigate turnover intention within the company*

**Keywords:** *Workload, Work-Life Balance, Job Stress*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention dengan mediasi stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang. Turnover intention merupakan fenomena yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan, terutama jika karyawan yang keluar memiliki keterampilan dan pengalaman yang berharga. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sering kali dikaitkan dengan peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik dengan pendekatan regresi dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, tetapi memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Sebaliknya, work-life balance tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention, tetapi memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention dan menjadi variabel mediasi antara beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan strategi untuk mengelola stres kerja karyawan, seperti menyediakan program manajemen stres, memperbaiki komunikasi



antara manajemen dan karyawan, serta menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja. Langkah-langkah ini dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan menekan turnover intention di perusahaan

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Work-Life Balance, Stres Kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi. Manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk menentukan kinerja masa depan perusahaan. Agar organisasi dapat maju, berubah, dan berkembang dalam iklim bisnis yang serba cepat, mereka membutuhkan karyawan yang terlibat dan sehat. Kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja memiliki dampak besar pada keinginan mereka untuk bertahan di organisasi atau tidak. Salah satu elemen utama yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah kualitas departemen sumber daya manusianya. Bisnis harus memiliki fondasi yang kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawannya, dan masyarakat luas secara sukses dan efisien, manajemen sumber daya manusia (SDM) menggabungkan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja. Karena orang-orang adalah orang-orang yang merencanakan, melaksanakan, dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan bisnis, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan mendominasi semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia lebih penting daripada aset lainnya, dan SDM sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Mohyi, 2021). Hanya jika kandidat memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan perusahaan dan menunjukkan keinginan untuk berkembang secara kreatif, maka investasi dalam sumber daya manusia dapat dilakukan.

Bisnis akan sulit berkembang dan bersaing secara sukses tanpa tenaga kerja yang terlatih. Melalui upaya dan inisiatif organisasi, karyawan memainkan peran penting dalam keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, bisnis harus membuat rencana yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM dan mendorong pekerja untuk memaksimalkan potensi mereka. (Vanchapo & MKes, 2020). Keberhasilan perusahaan diukur dari cara perusahaan mengelola sumber daya, dan SDM menjadi salah satu sumber daya utama dalam menggerakkan roda bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kelompok tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Beban kerja karyawan harus sesuai dengan volume dan mutu pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dapat mengalami stres yang lebih besar jika tugas yang diberikan melebihi kemampuan fisik, keterampilan, dan waktu yang tersedia. Karyawan dapat mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan jika merasa terbebani dengan tanggung jawab yang diberikan.

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Memon et al., 2021). Karyawan yang gagal mengelola keseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan *turnover intention*. Selain *work-life balance*, stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Budiasa, 2021).

Hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang disebut *work-life balance*. Karyawan dapat dipecahkan jika mereka tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan baik. *Work life balance* didefinisikan sebagai adanya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Beberapa indikator keselarasan ini termasuk faktor agama, faktor sosial,



faktor pribadi keluarga, dan faktor pekerjaan. Dengan mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, work life balance diharapkan dapat meningkatkan otonomi pekerja. Karyawan akan mengalami beban kerja yang berlebihan jika ada perbedaan antara kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan jumlah tugas yang harus mereka selesaikan.

Kesejahteraan fisik, mental, dan perilaku seseorang di tempat kerja dapat terpengaruh secara negatif oleh tuntutan pekerjaan yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara mereka dan tempat kerja mereka. Hal ini dikenal sebagai stres terkait pekerjaan. Stres di tempat kerja juga dapat diakibatkan oleh ketidaknyamanan pribadi, yang dapat memengaruhi perasaan dan fungsi kognitif. Menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah cara yang baik untuk mengurangi stres. Menurut prioritas pribadi, gagasan ini menggambarkan bagaimana waktu dibagi antara pekerjaan dan kewajiban pribadi. Saat membuat langkah-langkah untuk mengurangi stres terkait pekerjaan, perusahaan harus mempertimbangkan perlunya mencapai keseimbangan antara kegiatan yang serius dan menyenangkan.

Ketika pekerja mengalami keinginan untuk berpindah kerja, mereka sering kali sengaja mencari pekerjaan di tempat lain. Alasan utama untuk pergantian karyawan meliputi jam kerja yang panjang, gaji yang rendah, jaminan sosial yang tidak memadai, dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Selain menyebabkan ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam tenaga kerja saat ini, tingkat pergantian yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan dengan meningkatkan biaya pengelolaan sumber daya manusia, termasuk yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan.

Subjek penelitian ini adalah PT. Bestprofit Futures Malang, perusahaan pialang berjangka yang telah terdaftar di BAPPEBTI sejak tahun 2004. Telah diketahui bahwa turnover intention merupakan masalah yang umum terjadi pada PT. Bestprofit Futures Malang. Masalah work-life balance merupakan salah satu kendala yang dihadapi dalam turnover karyawan. Banyaknya tujuan dan kegiatan yang harus diselesaikan juga menjadi penyebab meningkatnya stres dan beban kerja. Karyawan dapat menjadi tidak puas dengan tempat kerjanya akibat keadaan tersebut, yang mana diketahui tinggi, bahkan dapat mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data empiris tentang pengaruh work-life balance terhadap intensi keluar karyawan PT. Bestprofit Futures Malang, serta untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap intensi keluar karyawan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data empiris tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, serta pengaruh work-life balance terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap keinginan berpindah kerja melalui stres terkait pekerjaan pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang dan menyajikan bukti empiris tentang pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja melalui stres terkait pekerjaan.

Banyak pemangku kepentingan diharapkan memperoleh manfaat dari penelitian ini. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur seperti keinginan untuk berpindah kerja, keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan stres terkait pekerjaan, hasilnya dapat memberikan informasi mendalam bagi bisnis yang dapat digunakan sebagai masukan atau dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terkait stres terkait pekerjaan, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan



keinginan untuk berpindah kerja, khususnya, penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti sekaligus memperluas bidang studi dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai panduan atau titik awal untuk penelitian lebih lanjut oleh para akademisi di masa mendatang.

## LANDASAN TEORI

Beban kerja (Workload) didefinisikan sebagai tindakan atau aktivitas yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo & MKes, 2020). Kuantitas pekerjaan yang dituntut dari posisi atau unit organisasi tertentu disebut sebagai beban kerja. Beban kerja mencakup penetapan tenggat waktu dan pengalokasian sumber daya sebagai tambahan terhadap tugas atau kewajiban yang diberikan. Beban kerja adalah perbedaan antara apa yang dapat dilakukan karyawan dan apa yang diharapkan dari mereka. Beban kerja menggambarkan tugas-tugas yang harus diselesaikan untuk menentukan seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu. Tindakan yang dilakukan karyawan atau orang-orang dalam peran tertentu untuk mencapai tujuan tertentu merupakan bagian dari beban kerja mereka.

Karena beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan tingkat kenyamanan karyawan di tempat kerja, beban kerja merupakan pertimbangan penting bagi perusahaan mana pun. Beban kerja terdiri dari serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat mungkin merasa tertekan untuk memenuhi harapan organisasi, yang dapat menyebabkan mereka menjadi cemas dan bingung.

Dimensi Beban Kerja. Menurut (Vanchapo & MKes, 2020), beban kerja dapat dibagi menjadi kategori kuantitatif dan kualitatif. Beban kuantitatif adalah tugas yang membutuhkan waktu untuk diselesaikan. Beban kerja yang berlebihan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang terlalu banyak, terlalu sulit untuk diselesaikan, dan terbatas dalam waktu. Namun, beban kerja kualitatif diterapkan pada orang yang memiliki banyak tugas yang melampaui kemampuan fisik dan mental mereka. Beban kerja membuat tugas menjadi tidak efisien dan tidak efektif untuk tanggung jawabnya.

Indikator Beban Kerja. Indikator beban kerja menurut Hartono dkk (2020) meliputi target yang dibebankan, tekanan waktu, dan standar kualitas. Apabila target tidak tercapai, karyawan merasa memiliki beban yang berat. Tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi indikator beban kerja. Standar kualitas yang tinggi juga dapat menjadi indikator beban kerja apabila karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi standar tersebut.

Ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diberi prioritas yang sama, hal ini disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja (Nurenda & Saraswati, 2016). Karena mempertimbangkan persyaratan pribadi karyawan, gagasan ini telah berkembang menjadi perhatian operasional utama bagi perusahaan. Pekerja yang merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban pribadi dan profesional mereka dapat memutuskan untuk berhenti. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan pertimbangan penting bagi bisnis, klaim Patwary, Roy, Hoque, dan Khandakar (2019). Pekerja yang tidak dapat berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka berisiko dipecat. Menurut Widada dan Aruman (2020), keseimbangan kehidupan kerja adalah



keselarasan antara kewajiban terhadap keluarga dan karier seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Memon et al. (2021), mencakup sejumlah komponen, seperti layanan pengasuhan anak, telecommuting, jadwal kerja yang fleksibel, dan pembagian tugas pekerjaan di antara anggota staf, yang semuanya dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Diharapkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan akan meningkatkan kebebasan karyawan dengan memungkinkan mereka untuk mengintegrasikan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Beban kerja yang berlebihan dapat terjadi akibat ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan kapasitas mereka untuk menyelesaikannya.

Beberapa dimensi *work-life balance* mencakup faktor agama, faktor sosial, faktor pribadi keluarga, dan faktor pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga melibatkan kemampuan untuk mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Indikator *work-life balance* menurut Putri dan Rahyuda (2019) meliputi pemanfaatan waktu, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Pemanfaatan waktu yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mencerminkan *work-life balance* yang sehat. Keterlibatan kerja yang tinggi tanpa mengorbankan kehidupan pribadi juga merupakan indikator *work-life balance*. Kepuasan kerja dan kepuasan terhadap kehidupan pribadi juga menunjukkan adanya keseimbangan yang baik.

Stres kerja adalah respons terhadap tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara seseorang dengan lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada fisik, mental, dan perilaku seseorang di tempat kerja (Budiasa, 2021). Tantangan tidak dapat diremehkan karena ketegangan dapat muncul karena ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh. Stres akibat pekerjaan yang memengaruhi emosi dan fungsi kognitif juga dapat disebabkan oleh ketidaknyamanan pribadi. Menurut Bahar dan Prasetyo (2021), *work-life balance* sangat dipengaruhi oleh stres akibat pekerjaan. Menurut Putri dan Rahyuda (2019), banyak pekerja yang merasa stres di tempat kerja. Baik organisasi maupun karyawan menghadapi tantangan yang signifikan akibat stres ini. Salah satu dampak signifikan dari stres akibat pekerjaan adalah ketidaksesuaian antara kapasitas individu dengan kebutuhan organisasi. Mencapai *work-life balance* merupakan salah satu cara praktis untuk mengurangi stres. *Work-life balance*, menurut Oktaviani (2018), adalah pembagian waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi sesuai dengan prioritas. Menurut Wambui dkk. (2017), karyawan sering kali kesulitan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan saat membuat langkah-langkah untuk mengurangi tekanan pekerjaan adalah keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius di kantor. Perusahaan hendaknya berupaya mencapai keseimbangan antara kegiatan serius dan menyenangkan agar dapat secara efektif mengurangi stres terkait pekerjaan, dengan mengakui bahwa karyawan menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar kantor.

Dimensi stres kerja meliputi stres fisik, stres psikologis, dan stres perilaku (Robbins & Judge, 2017). Stres fisik dapat berupa kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur. Stres psikologis dapat berupa kecemasan, depresi, dan mudah marah. Stres perilaku dapat berupa penurunan kinerja, absensi, dan *turnover intention*.

Indikator stres kerja meliputi tekanan kerja, konflik peran, dan dukungan sosial (Kreitner & Kinicki, 2014). Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja. Konflik peran, yaitu ketika seseorang memiliki harapan yang berbeda dari peran yang berbeda, juga dapat menyebabkan



stres kerja. Dukungan sosial yang kurang dari rekan kerja dan atasan juga dapat meningkatkan stres kerja.

Karyawan cenderung secara sadar mencari pekerjaan lain di perusahaan lain ketika mereka mengalami *turnover intention* (Dewi dan Sriathi, 2019). Penyebab utama *turnover* termasuk jam kerja yang berlebihan, upah yang terlalu rendah, jaminan sosial yang kurang, dan lingkungan kerja yang buruk. Jumlah *turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk pada suatu organisasi, seperti menimbulkan ketidakpastian dan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja saat ini serta menimbulkan biaya yang lebih besar untuk mengelola sumber daya manusia, seperti biaya untuk pelatihan dan rekrutmen kembali. Keinginan untuk pindah dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti stres, beban kerja, atau tidak nyaman dengan rekan satu tim. Salah satu masalah dalam manajemen SDM dan tingkat *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak pada kinerja organisasi. *Turnover* sukarela adalah keinginan pribadi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan *turnover* tidak sukarela adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan (Ramadhan et al., 2019).

Dimensi *turnover intention* meliputi niat untuk mencari pekerjaan lain, niat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini, dan perilaku mencari pekerjaan (Mobley, 1977). Niat untuk mencari pekerjaan lain adalah sejauh mana seseorang secara aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain. Niat untuk berhenti dari pekerjaan saat ini adalah sejauh mana seseorang mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Perilaku mencari pekerjaan adalah tindakan nyata yang diambil seseorang untuk mencari pekerjaan lain, seperti mengirimkan lamaran atau menghadiri wawancara.

Indikator *turnover intention* meliputi ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, dan persepsi tentang peluang kerja (Tett & Meyer, 1993). Ketidakpuasan kerja dapat memicu *turnover intention*. Komitmen organisasi yang rendah, yaitu sejauh mana seseorang merasa terikat dengan organisasi mereka, juga dapat meningkatkan *turnover intention*. Persepsi tentang peluang kerja yang lebih baik di perusahaan lain juga dapat mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan lain.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survei secara kuantitatif. Untuk memperjelas hubungan kausal antara variabel yang diteliti, digunakan desain penelitian eksplanatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bestprofit Futures Malang, dan sampel dipilih menggunakan prosedur pengambilan sampel acak dasar. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel, dan margin kesalahan 5% diterapkan. Responden diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Skala Likert digunakan untuk mengukur perasaan responden terhadap variabel penelitian. Beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini. Keinginan untuk keluar merupakan variabel dependen, dan stres di tempat kerja merupakan variabel mediasi. Penelitian ini akan membahas secara rinci tentang definisi operasional setiap variabel, termasuk indikator pengukurannya. Analisis jalur dan analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menganalisis data. Sementara analisis jalur akan mengevaluasi fungsi mediasi stres terkait pekerjaan dalam hubungan antara variabel independen



dan dependen, analisis regresi linier berganda akan menguji dampak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia antara 25-35 tahun, berpendidikan sarjana, dan memiliki masa kerja antara 1-3 tahun. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	37	63.79%
Perempuan	21	36.21%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Data diolah (2025)

Mayoritas responden adalah laki-laki (37 orang) dibandingkan perempuan (21 orang)

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - ≤ 30 tahun	11	18.97%
30 - ≤ 40 tahun	28	48.28%
40 - ≤ 50 tahun	15	25.86%
> 50 tahun	4	6.90%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Data diolah (2025)

Responden terbanyak berusia 30-40 tahun (28 orang), diikuti oleh kelompok usia 40-50 tahun (15 orang).

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	5	8.62%
Diploma	16	27.59%
Sarjana S1	34	58.62%
Pascasarjana S2	3	5.17%
Pascasarjana S3	0	0.00%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Data diolah (2025)

Sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana S1 (34 orang), disusul Diploma (16 orang).



**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	2	3.45%
> 1 - ≤ 5 tahun	12	20.69%
> 5 - ≤ 10 tahun	27	46.55%
> 10 - ≤ 20 tahun	17	29.31%
> 20 tahun	0	0.00%
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100.00%</b>

Sumber: Data diolah (2025)

Responden dengan lama kerja >5-10 tahun mendominasi (27 orang), diikuti oleh >10-20 tahun (17 orang) (Data diolah, 2025).

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan melalui analisis *outer loadings*, di mana indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70, atau 0.60 untuk penelitian tahap pengembangan . Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki *outer loadings* yang memenuhi kriteria validitas, sehingga dianggap mampu mengukur konstruk yang relevan. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai keduanya di atas 0.70 . Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

**Statistik Deskriptif Variabel**

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi					N	Min	Max	Mean	
		STS	TS	N	S	S S					
Beban Waktu (X1.1)	X1.1.1	-	2	1	3	7	18	58	2	5	4.22
	X1.1.2	-	2	1	3	2	23	58	2	5	4.31
	<b>Rata-rata</b>										<b>4.27</b>
Beban Usaha Mental (X1.2)	X1.2.1	-	2	3	3	3	20	58	2	5	4.22
	X1.2.2	-	2	1	2	9	26	58	2	5	4.36
	<b>Rata-rata</b>										<b>4.29</b>
Beban Tekanan Psikologis (X1.3)	X1.3.1	-	2	2	2	7	27	58	2	5	4.36
	X1.3.2	1	1	3	2	9	24	58	1	5	4.28
	<b>Rata-rata</b>										<b>4.32</b>
<b>Rata-rata VARIABEL Beban Kerja (X1)</b>										<b>4.29</b>	

Sumber: Data diolah (2025)



Beban Kerja (X1): Rata-rata skor variabel ini adalah 4,29, masuk kategori sangat tinggi. Indikator Beban Waktu, Beban Usaha Mental, dan Beban Tekanan Psikologis masing-masing memiliki skor rata-rata sebesar 4,27; 4,29; dan 4,32.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Work-Life Balance* (X2)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi					N	Min.	Max.	Mean	
		STS	TS	N	S	SS					
Keseimbangan Waktu (X2.1)	X2.1.1	-	1	6	3	18	58	2	5	4.17	
	X2.1.2	-	1	0	2	9	18	58	2	5	4.10
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.14</b>	
Keseimbangan Keterlibatan (X2.2)	X2.2.1	-	2	3	3	21	58	2	5	4.24	
	X2.2.2	-	1	9	2	13	58	2	5	3.86	
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.05</b>	
Keseimbangan Kepuasan (X2.3)	X2.3.1	-	1	8	4	15	58	2	5	4.09	
	X2.3.2	-	1	0	2	8	19	58	2	5	4.12
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.11</b>	
<b>Rata-rata VARIABEL <i>Work-Life Balance</i> (X2)</b>									<b>4.10</b>		

Sumber: Data diolah (2025)

Work-Life Balance (X2): Rata-rata skor adalah 4,10, masuk kategori tinggi. Indikator Keseimbangan Waktu, Keterlibatan, dan Kepuasan masing-masing memiliki skor rata-rata sebesar 4,14; 4,05; dan 4,11.

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (Z)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi					N	Min.	Max.	Mean		
		STS	TS	N	S	SS						
Gejala Psikologis (Z1.1)	Z1.1.1	-	1	5	2	8	14	5	8	2	5	3.95
	Z1.1.2	-	4	4	3	1	19	5	8	2	5	4.12
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.04</b>		
Gejala fisiologis (Z1.2)	Z1.2.1	-	2	7	2	9	20	5	8	2	5	4.16
	Z1.2.2	-	2	3	3	5	18	5	8	2	5	4.19
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.18</b>		
Gejala perilaku (Z1.3)	Z1.3.1	-	2	3	3	7	16	5	8	2	5	4.16
	Z1.3.2	-	2	5	2	8	23	5	8	2	5	4.24
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.20</b>		
<b>Rata-rata VARIABEL Stres Kerja (Z)</b>									<b>4.14</b>			

Sumber: Data diolah (2025)



Stres Kerja (Z): Rata-rata skor adalah 4,14, masuk kategori tinggi. Indikator Gejala Psikologis, Fisiologis, dan Perilaku masing-masing memiliki skor rata-rata sebesar 4,04; 4,18; dan 4,20.

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Dimensi	Indikator	Frekuensi					N	Min	Max	Mean
		STS	T S	N	S	S S				
Memikirkan untuk keluar (Y1.1)	Y1.1.1	-	2	7	2 7	22	58	2	5	4.19
	Y1.1.2	-	2	3	3 6	17	58	2	5	4.17
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.18</b>
Mencari lowongan pekerjaan lain (Y1.2)	Y1.2.1	-	2	3	3 6	17	58	2	5	4.17
	Y1.2.2	-	2	5	3 0	21	58	2	5	4.21
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.19</b>
Individu yang berniat untuk pensiun (Y1.3)	Y1.3.1	-	2	1 1	2 6	19	58	2	5	4.07
	Y1.3.2	-	1	0	3 0	17	58	2	5	4.09
	<b>Rata-rata</b>									<b>4.08</b>
<b>Rata-rata VARIABEL <i>Turnover Intention</i> (Y)</b>									<b>4.15</b>	

Sumber: Data diolah (2025)

Turnover Intention (Y): Rata-rata skor adalah 4,15, masuk kategori tinggi. Indikator Memikirkan untuk keluar pekerjaan memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,19 dibandingkan indikator lainnya.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<i>Path</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Beban Kerja (X1) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	1.259	0.208
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.073	0.941
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	3.063	0.002
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> Stres Kerja (Z)	4.670	0.000
Stres Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	10.500	0.000
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	3.039	0.002
<i>Work-Life Balance</i> (X2) -> Stres Kerja (Z) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	4.162	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Mengingat nilai T-Statistik kurang dari 1,96 dan Nilai-P lebih besar dari 0,05, jelas dari hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 bahwa beban kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada turnover intention. Akibatnya, H0 diterima dan H1 ditolak. Temuan pengujian



menunjukkan nilai T-Statistik di bawah 1,96 dan Nilai-P di atas 0,05, yang menunjukkan penolakan H1 dan penerimaan H0. Hasil serupa terlihat sehubungan dengan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja pada turnover intention.

Di sisi lain, nilai T-Statistik lebih dari 1,96 dan Nilai-P kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang cukup besar pada stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mengarah pada penerimaan H1 dan penolakan H0. Lebih jauh, keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada stres yang berhubungan dengan pekerjaan; Statistik-T lebih besar dari 1,96 dan Nilai-P kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Selain itu, nilai Statistik-T yang jauh lebih besar dari 1,96 dan Nilai-P kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan secara signifikan memengaruhi niat untuk keluar, yang mendukung penerimaan H1 dan penolakan H0. Statistik-T yang lebih besar dari 1,96 dan Nilai-P di bawah 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar melalui stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mendukung H1. Demikian pula, temuan pengujian menunjukkan hubungan yang substansial antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk keluar melalui stres yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan Statistik-T di atas 1,96 dan Nilai-P di bawah 0,05, yang menghasilkan penerimaan H1 dan penolakan H0. Dalam hal niat untuk keluar, stres yang berhubungan dengan pekerjaan dengan demikian divalidasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang berada dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor sebesar 4,29. Beban kerja ini mencerminkan tuntutan fisik dan psikis yang signifikan, terutama dalam aspek waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis. Indikator Beban Tekanan Psikologis memiliki skor tertinggi (4,32), menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tekanan emosional yang intens dalam menjalankan tugas mereka, yang dapat berdampak pada tingkat stres dan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, aspek Beban Waktu (skor 4,27) dan Usaha Mental (skor 4,29) mencerminkan tingginya tuntutan terhadap kemampuan kognitif serta keterampilan manajemen waktu karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berujung pada penurunan produktivitas, burnout, serta peningkatan risiko turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, seperti perencanaan tugas yang lebih realistis, distribusi pekerjaan yang lebih seimbang, serta pemberian waktu istirahat yang memadai bagi karyawan.

Di sisi lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyeimbangkan kedua aspek ini dengan baik, terutama dalam pengelolaan waktu, yang ditunjukkan oleh skor tertinggi pada Indikator Keseimbangan Waktu (4,14). Namun, skor yang lebih rendah pada Indikator Keseimbangan Keterlibatan (4,05) menunjukkan bahwa beberapa karyawan mungkin masih mengalami kesulitan dalam membagi perhatian dan keterlibatan mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek ini dengan menyediakan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti sistem kerja hybrid, pengurangan jam lembur yang berlebihan, atau program kesejahteraan yang mendukung



keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sekaligus mengurangi risiko stres dan turnover.

Sementara itu, tingkat stres kerja karyawan berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 4,14. Gejala fisiologis menjadi indikator yang paling dominan (skor 4,18), menunjukkan bahwa tekanan kerja telah berdampak signifikan pada kesehatan fisik karyawan, seperti kelelahan, gangguan tidur, atau masalah kesehatan lainnya. Selain itu, tingginya skor pada Gejala Perilaku (4,20) mengindikasikan adanya perubahan perilaku akibat stres, seperti penurunan motivasi kerja, peningkatan konflik interpersonal, atau penurunan kualitas kinerja. Meskipun Gejala Psikologis memiliki skor lebih rendah (4,04), namun tetap dalam kategori tinggi, yang menunjukkan adanya dampak emosional seperti kecemasan atau perasaan tertekan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengembangkan program kesehatan mental yang komprehensif, termasuk pelatihan manajemen stres, layanan konseling psikologis, serta lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kurang menekan.

Selain itu, turnover intention karyawan juga berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata skor sebesar 4,15. Indikator Mencari Lowongan Pekerjaan Lain memiliki skor tertinggi (4,19), menunjukkan bahwa banyak karyawan secara aktif mempertimbangkan peluang kerja lain di luar perusahaan. Hal ini diperkuat dengan tingginya skor pada indikator Memikirkan untuk Keluar dari Pekerjaan (4,18), yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja saat ini. Sementara itu, indikator Berniat untuk Pensiun memiliki skor lebih rendah (4,08), tetapi tetap dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa sebagian karyawan lebih memilih untuk bertahan, namun masih terbuka terhadap kemungkinan meninggalkan perusahaan. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mendorong turnover intention ini agar dapat merancang strategi retensi yang lebih efektif. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui insentif yang lebih menarik, peluang pengembangan karier yang lebih jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan analisis mendalam terhadap kondisi kerja karyawan serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat stres dan turnover intention. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta kesejahteraan karyawan. Dengan pendekatan yang lebih holistik terhadap manajemen sumber daya manusia, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mengurangi tingkat turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan dalam jangka panjang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan work-life balance tidak berpengaruh langsung terhadap turnover intention pada PT. Bestprofit Futures Malang. Namun, beban kerja dan work-life balance berpengaruh terhadap stres kerja, yang pada akhirnya stres kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Selain itu, beban kerja dan work-life balance juga berpengaruh terhadap turnover intention melalui stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah perlunya PT. Bestprofit Futures Malang mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen waktu, teknik relaksasi, serta layanan konseling individu atau kelompok. Selain itu, perusahaan juga



disarankan untuk menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara karyawan dan manajemen, menyediakan akses layanan konseling, serta menerapkan kebijakan jam kerja yang fleksibel guna membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Perusahaan juga dapat mendorong karyawan untuk mengambil cuti secara teratur, menyelenggarakan program kesejahteraan karyawan, serta melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala agar distribusi tugas lebih adil. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal guna mengamati perubahan stres kerja dan turnover intention dari waktu ke waktu, serta meneliti faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan turnover intention karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.