

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**

**Volume 3, Nomor 5, Juni 2025, P. 246-254**

**E-ISSN: 2986-6340**

**Licensed by CC BY-SA 4.0**

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15595954>**

## **Impact of Work-Family Conflict and Overload on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress in SOEs**

**Rizky Septian Mualis, Ahmad Shalahuddin, Efa Irdhayanti, Ilzar Daud, Dody Pratama Marumpe**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

Koresponden Author: [b1023201019@student.untan.ac.id](mailto:b1023201019@student.untan.ac.id)

### **Abstrak**

Sumber daya manusia termasuk aset penting pada keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia, seperti PT BRI, PT Pos Indonesia, PT Telkom, Perum Bulog, dan PT Pelindo. Karyawan di lingkungan BUMN menghadapi tantangan yang sering kali dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dengan menjaga kehidupan. Tujuan analisis yaitu untuk menguji keterkaitan antara konflik pekerjaan dan keluarga, beban kerja yang berlebihan, stres kerja, serta niat untuk berpindah kerja. Metode yang diterapkan pada Penelitian ini dijalankan melalui pendekatan kuantitatif dan memanfaatkan SmartPLS 4 sebagai alat bantu analisis data. Responden dari data yang dihasilkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BUMN, termasuk PT BRI, PT Pos Indonesia, PT Telkom Indonesia, Perum Bulog, dan PT Pelindo. Temuan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya konflik antara peran pekerjaan dan keluarga serta tingginya beban kerja secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan niat berpindah kerja. Selain itu, stres kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan. Hasil ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen BUMN dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai dan menurunkan risiko turnover. Dari penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan yang baik terhadap konflik kerja-keluarga dan beban kerja dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Niat Berpindah Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Beban Kerja Berlebih, Stres Kerja*

### **Abstract**

*The workforce represents a cornerstone for any organization's growth and long-term success, particularly amid the complexities of today's professional landscape. This reality also applies to Indonesia's State-Owned Enterprises (SOEs) such as PT BRI, PT Pos Indonesia, PT Telkom Indonesia, Perum Bulog, and PT Pelindo. Employees within these institutions frequently struggle to strike a balance between professional responsibilities and personal life. The present study aims to explore how work-family conflict, workload pressure, and job-related stress influence the tendency of employees to consider leaving their jobs. Adopting a quantitative methodology, the study employed SmartPLS 4 for data analysis. Questionnaires were distributed to personnel across several SOEs, including the aforementioned companies. Findings revealed that both work-family tensions and high job demands significantly escalate employees' turnover intention. Moreover, job stress emerged as a crucial intermediary factor that reinforces these effects. These insights underscore the importance for SOE leaders to implement supportive HR strategies that mitigate stress and foster healthier work-life integration. Addressing these issues not only reduces employee attrition but also contributes to stronger organizational stability and performance.*

**Keywords:** *Human Resources, Turnover Intention, Work-Family Conflict, Overload On, Job Stress*

### **Article Info**

Received date: 23 May 2025

Revised date: 27 May 2025

Accepted date: 4 Juni 2025

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia termasuk salah satu aspek utama pada sebuah organisasi. Agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal (Sengke et al., 2023). Seperti yang dijelaskan dalam (Daud, 2020), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah salah satu fungsi penting pada organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasinya cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung kemajuan organisasi (Komari, 2018).

Menurut (Hussain et al., 2023), di era modern ini, banyak karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang bersaing, tenggat waktu yang singkat, serta tanggung jawab yang besar. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri (Yousef ALKHRAISH et al., 2023). Organisasi harus berupaya untuk mengurangi tingkat niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya, karena angka turnover yang tinggi dapat berdampak negatif. Fenomena ini juga terjadi di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang berperan penting pada perekonomian nasional. Berdasarkan data tahun 2021, tingkat turnover intention (niat berpindah kerja) di beberapa BUMN tercatat cukup tinggi: PT BRI 10,5%, PT POS Indonesia: 12,3%, PT Telkom Indonesia: 13,08%, Perum BULOG: 9,7%, dan PT Pelindo 11,2%. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa turnover karyawan di BUMN menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian serius. Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh pada niat karyawan dalam berpindah kerja adalah work-family conflict. Konflik ini terjadi bilamana tuntutan dari peran di tempat kerja dan di keluarga saling bertentangan, mengganggu kemampuan individu untuk menjalankan tanggung jawab di kedua domain. Work-family conflict terbagi menjadi dua arah: (1) Work-to-family conflict: Tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, dan (2) Family-to-work conflict: Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan. Temuan penelitian dari (Aqilah et al., 2023), (Nguyen et al., 2020), dan (Burki et al., 2020) mengindikasikan bahwasanya faktor-faktor ini berpengaruh secara positif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, sehingga memperkuat argumen yang ada.

Ketika seseorang harus menjalankan beberapa peran secara bersamaan dan terjadi benturan di antara peran-peran tersebut, hal ini dapat memicu konflik peran (A Rahman Hasyim & Muafi, 2023). Berdasarkan pendapat (Yucel et al., 2023), konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat berkontribusi negatif pada berbagai aspek, seperti kualitas hidup karyawan, hubungan pernikahan dan keluarga, kepuasan dalam bekerja, kinerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan enggan masuk kerja dan berencana meninggalkan perusahaan. Di lingkungan BUMN, pencapaian target kinerja yang tinggi sering menjadi tuntutan utama. Tekanan ini dapat mengakibatkan jam kerja yang panjang, mengurangi waktu yang seharusnya bisa digunakan bersama keluarga. Jika konflik ini terus berulang dan karyawan tidak mampu menanganinya dengan baik, mereka kemungkinan besar akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan demi mencari solusi lain (A Rahman Hasyim & Muafi, 2023). Selain itu, bahwa konflik kerja-keluarga merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk mengundurkan diri (Yildiz et al., 2021).

Beban kerja yang berlebihan juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Saat ini, banyak karyawan menghadapi tugas-tugas yang berat dengan batas waktu yang ketat (Hussain et al., 2023). Menurut Jex dalam (Qasim Shahzad et al., 2020), beban kerja berlebih merujuk pada persepsi karyawan bahwa tugas yang diberikan terlalu sulit atau terlalu banyak agar diselesaikan dalam jam kerja yang tersedia. Akibatnya, tekanan dan kelelahan meningkat, yang dapat membuat seseorang lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya (Yousef ALKHRAISH et al., 2023). Karyawan di BUMN sering kali dihadapkan pada beban kerja yang besar karena organisasi memiliki tanggung jawab yang luas. Penelitian yang dilakukan oleh (Hwang & Kim, 2021) memperlihatkan bahwasanya beban kerja berlebih mampu memicu peningkatan stres kerja, kelelahan emosional, serta keinginan untuk mengundurkan diri. Selain itu, tekanan akibat beban kerja yang tinggi juga dapat mendorong karyawan ke arah perilaku yang lebih ekstrem, sehingga semakin memperbesar niat mereka untuk keluar dari pekerjaan (Aytac & Basol, 2019).

Ketidakmampuan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga serta beban kerja yang berlebihan dapat menjadi pemicu stres di tempat kerja. Berdasarkan pendapat (Mumu et al., 2021), stres kerja adalah kondisi emosional yang muncul diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan tersebut. Jika stres kerja terus meningkat, karyawan mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan BUMN yang dihadapkan pada tanggung jawab besar serta kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih rentan mengalami stres. Dalam dinamika ini, stres kerja menjadi faktor kunci, yang sering kali muncul akibat konflik kerja-keluarga dan beban kerja yang tinggi. Maka, penelitian ini bertujuan guna mengeksplorasi apakah stres kerja berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara konflik kerja-keluarga, beban kerja berlebih, dan niat karyawan untuk mengundurkan diri.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik survei melalui kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, yang mencakup: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Terdapat empat variabel utama pada penelitian ini, yaitu Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Beban Kerja Berlebih sebagai variabel independen, Stres Kerja sebagai variabel intervening, serta Niat Berpindah Kerja sebagai variabel dependen. Konflik Pekerjaan-Keluarga diukur berdasarkan lima dimensi dari (Zakia Hidayah, 2024).

Sedangkan Beban Kerja Berlebih diukur melalui tiga dimensi dari ("Allen & Meyer," 2019) serta (Setiyani et al., 2019). Variabel Stres Kerja diukur berdasarkan lima dimensi dari (Albort-morant et al., 2020) dan (Jeon et al., 2022). Adapun Niat Berpindah Kerja dinilai berdasarkan enam dimensi dari model Bernardin & Russell (1993) sebagaimana digunakan oleh (Setiawati & Ariani, 2020) dan (Hakro et al., 2022). Sampel penelitian ini adalah 245 karyawan tetap dari lima BUMN, yaitu PT BRI, PT Pos Indonesia, PT Telkom Indonesia, Perum BULOG, dan PT Pelindo. Teknik penentuan sampel yang diterapkan yakni purposive sampling, dengan kriteria: (1) Warga Negara Indonesia, (2) berstatus sebagai karyawan tetap, (3) telah menikah, (4) berusia minimal 20 tahun, dan (5) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Data yang terakumulasi dianalisis melalui Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Proses analisis mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) melalui pengujian nilai R-square, dan pengujian hipotesis guna menguji hubungan antar variabel (Ghozali & Hengky, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Profil peserta survei dianalisis dengan menggunakan data demografis berikut ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Category                                   | Item                    | F   | %     |
|--------------------------------------------|-------------------------|-----|-------|
| Jenis Kelamin                              | Laki-laki               | 123 | 50.20 |
|                                            | Perempuan               | 122 | 49.8  |
| Total                                      |                         | 245 | 100   |
| Usia                                       | 20 – 25 Tahun           | 53  | 21.6  |
|                                            | 26 – 30 Tahun           | 84  | 34.2  |
|                                            | 31 – 35 Tahun           | 60  | 24.49 |
|                                            | > 40 Tahun              | 48  | 19.71 |
| Total                                      |                         | 245 | 100   |
| Pendidikan Terakhir                        | SMA/SMK Sederajat       | 28  | 11.43 |
|                                            | D3                      | 42  | 17.14 |
|                                            | D4                      | 70  | 28.57 |
|                                            | S1                      | 61  | 24.90 |
|                                            | S2/S3                   | 44  | 17.96 |
| Total                                      |                         | 245 | 100   |
| Area Tempat Kerja                          | Indonesia Bagian Timur  | 68  | 27.76 |
|                                            | Indonesia Bagian Tengah | 75  | 30.61 |
|                                            | Indonesia Bagian Barat  | 102 | 41.63 |
| Total                                      |                         | 245 | 100   |
| Berkerja di Perusahaan Milik Negara (BUMN) | PT BRI                  | 34  | 13.88 |
|                                            | PT Pos Indonesia        | 40  | 16.33 |
|                                            | PT Telkom Indonesia     | 84  | 34.29 |
|                                            | Perum Bulog             | 32  | 13.06 |
|                                            | PT Pelindo              | 55  | 22.45 |
| Total                                      |                         | 245 | 100   |
|                                            | Sumber Daya Manusia     | 47  | 19.18 |
|                                            | Keuangan                | 51  | 20.82 |

|               |                |     |       |
|---------------|----------------|-----|-------|
| Devisi        | Administrasi   | 57  | 23.27 |
|               | Teknisi        | 26  | 10.61 |
|               | Pemasaran      | 38  | 15.51 |
|               | Teknologi (IT) | 26  | 10.61 |
| Total         |                | 245 | 100   |
| Lama Berkerja | 1-5 Tahun      | 98  | 40    |
|               | 6-10 Tahun     | 78  | 31.84 |
|               | 11-15 Tahun    | 43  | 17.55 |
|               | > 15 Tahun     | 26  | 10.61 |
| Total         |                | 245 | 100   |

Sumber: Hasil olah data (2025)

Melalui tabel 1, diketahui bahwasanya total responden adalah 245. Dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 123 orang atau 50,20% sementara responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 122 orang atau 49,8%, dimana persentase ini menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi responden adalah laki-laki. Karakteristik responden menurut usia diklasifikasinya menjadi empat kelompok usia. Dari 245 responden, kelompok usia terbesar yaitu 26-30 tahun sebanyak 84 orang atau 32,2%. Karakteristik responden berdasarkan domisili diklasifikasikan menjadi 3 kelompok domisil, responden terbanyak berdomisili di Indonesia Bagian Barat sebanyak 102 orang atau 41,63%. Dalam kategori tingkat pendidikan, mayoritas bertingkat pendidikan D4 sebanyak 70 orang atau 28,57%. Dalam kategori berkerja di BUMN, mayoritas responden bekerja di PT Telkom Indonesia sebanyak 84 orang atau 34,29%. Dalam kategori devisi, responden terbanyak di administrasi sebanyak 57 orang atau 23,27%. Dalam kategori lama bekerja, responden terbanyak di 1-5 tahun sebanyak 98 orang atau 40%.

#### Convergent validity

**Tabel 2.** Nilai Loading Factor

| Variabel                    | Item                                                                                                                                | SLF<br>(>0.7) | CR<br>(>0.7) | AVE<br>(>0.5) |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| <b>Work-Family Conflict</b> | Padatnya waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan membuat saya sulit memenuhi tanggung jawab keluarga saat Konflik Pekerjaan-Keluarga. | 0.854         | 0.848        | 0.650         |
|                             | Adanya tekanan pada pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga Konflik Pekerjaan-Keluarga.                          | 0.774         |              |               |
|                             | Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba dan berlebihan.                                                           | 0.788         |              |               |
| <b>Overload on</b>          | Saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan.                                                             | 0.826         | 0.863        | 0.677         |
|                             | Saya merasa gelisah dan tidak konsentrasi saat orang lain berbicara dan berisik dalam pekerjaan.                                    | 0.816         |              |               |
|                             | Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba dan berlebihan.                                                           | 0.826         |              |               |
| <b>Job Stress</b>           | Saya merasa pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja sangat keras.                                                                  | 0.762         | 0.877        | 0.589         |
|                             | Saya merasa sikap pimpinan kurang adil.                                                                                             | 0.787         |              |               |
|                             | Peralatan kerja yang disediakan tidak memadai.                                                                                      | 0.766         |              |               |
|                             | Saya tidak cukup Menggunakan keterampilan dan pengalaman saya dalam pekerjaan ini.                                                  | 0.755         |              |               |

|                           |                                                                                     |       |       |       |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                           | Saya sering berfikir untuk mengubah pekerjaan saya untuk mencari pengalaman baru.   | 0.766 |       |       |
| <b>Turnover Intention</b> | Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini dalam beberapa bulan terakhir. | 0.840 | 0.872 | 0.694 |
|                           | Saya sering mencari informasi ke teman tentang lowongan kerja ditempat lain.        | 0.838 |       |       |
|                           | Saya sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.                            | 0.820 |       |       |

Sumber: Hasil olah data (2025)

Melalui tabel 2, hasil uji validitas dari model secara keseluruhan, menunjukkan bahwa nilai loading factors (LF) untuk seluruh item pertanyaan setiap variabel diatas 0,70, yang berarti bahwa semua item pertanyaan memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai average variance extracted (AVE) yang diperoleh dalam penelitian ini diatas 0,5, ini sesuai dengan pendapat dari (Hair et al., 2019). Maka, mampu berkesimpulan bahwasanya seluruh item pengukuran pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel pada penelitian ini.

**Tabel 3.** Hasil Validitas Diskriminan

| Cross Loadings            | Overload on  | Job Stress   | Turnover Intention | Work-Family Conflict |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------------|----------------------|
| Work-Family Conflict (X1) | 0.670        | 0.738        | 0.724              | <b>0.854</b>         |
| Work-Family Conflict (X2) | 0.610        | 0.641        | 0.628              | <b>0.774</b>         |
| Work-Family Conflict (X3) | 0.677        | 0.709        | 0.710              | <b>0.788</b>         |
| Overload on (X1)          | <b>0.826</b> | 0.695        | 0.631              | 0.641                |
| Overload on (X2)          | <b>0.816</b> | 0.683        | 0.668              | 0.637                |
| Overload on (X3)          | <b>0.826</b> | 0.742        | 0.715              | 0.717                |
| Job Stress (X1)           | 0.564        | <b>0.762</b> | 0.614              | 0.623                |
| Job Stress (X2)           | 0.660        | <b>0.787</b> | 0.691              | 0.677                |
| Job Stress (X3)           | 0.724        | <b>0.766</b> | 0.678              | 0.713                |
| Job Stress (X4)           | 0.668        | <b>0.755</b> | 0.627              | 0.681                |
| Job Stress (X5)           | 0.672        | <b>0.766</b> | 0.656              | 0.619                |
| Turnover Intention (X1)   | 0.687        | 0.683        | <b>0.840</b>       | 0.687                |
| Turnover Intention (X2)   | 0.701        | 0.706        | <b>0.838</b>       | 0.744                |
| Turnover Intention (X3)   | 0.653        | 0.741        | <b>0.820</b>       | 0.703                |

Sumber: Hasil olah data (2025)

Pada tabel 3, validitas diskriminan berdasarkan Cross Loadings Criterion menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai akar Average Variance Extracted (AVE) yang lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Nilai- nilai tersebut adalah *work-family conflict* = 0,854, Beban Kerja Berlebih = 0,826, Stres Kerja = 0,762, dan *turnover intention* = 0,840. Temuan ini konsisten dengan pendapat (Hair et al., 2019) yang menekankan pentingnya nilai AVE yang lebih tinggi dari korelasi antar variabel untuk membuktikan validitas diskriminan. Maka, dapat berkesimpulan bahwasanya validitas diskriminan untuk seluruh instrumen pengukuran dalam

penelitian ini dinyatakan valid, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu mengevaluasi konstruk yang dimaksud tanpa adanya tumpang tindih yang signifikan dengan variabel lainnya.

**Tabel 4. Reliabilitas**

| Variabel             | Cronbach's Alpha (>0.7) | Composite Reliability (>0.7) |
|----------------------|-------------------------|------------------------------|
| Overload on          | 0.762                   | 0.763                        |
| Job Stress           | 0.826                   | 0.827                        |
| Turnover Intention   | 0.779                   | 0.779                        |
| Work-Family Conflict | 0.730                   | 0.735                        |

Sumber: Hasil olah data (2025)

Pada tabel 4, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,70, yang memperlihatkan bahwasanya setiap variabel dianggap valid dan mampu diandalkan untuk mengukur konstruk model yang telah dikembangkan. Selain itu, nilai Construct Reliability (CR) pada tabel menunjukan bahwa nilainya melebihi 0,70, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya semua instrumen pada penelitian ini dapat diandalkan dan mampu secara konsisten mengukur struktur dalam model. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hair et al., 2019), yang memaparkan bahwasanya nilai variabel yang diukur harus melebihi 0,70 untuk dianggap memadai. Dengan demikian, hasil ini memberikan keyakinan bahwasanya alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mampu memberikan data yang akurat dan konsisten.

#### Pengujian Inner Model

Berikut adalah hasil pengujian inner Model

**Tabel 5. Determinasi R-square**

|                    | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Job Stress         | 0.822    | 0.821             |
| Turnover Intention | 0.793    | 0.791             |

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, memperlihatkan bahwasanya variabel-variabel independen pada model mampu menjelaskan variansi yang cukup besar terhadap variabel dependen, yaitu Stres Kerja dan *turnover intention*, dengan nilai R-square masing-masing senilai 0.822 dan 0.793. Nilai R-square adjusted yang tidak jauh berbeda, yaitu 0.821 dan 0.791. Hal ini berarti 82,1% variabilitas pada Stres Kerja dan 79,1% variabilitas pada Niat Berpindah Kerja dapat dijelaskan oleh model, menunjukkan bahwa model memiliki kestabilan dan kekuatan prediksi yang baik. Dengan demikian, model struktural pada penelitian ini dinilai memiliki daya jelas yang kuat.

#### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian terhadap hubungan antar variabel pada model penelitian yang dikembangkan dalam studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 6. Penguji Hipotesis**

| Variabel                                   | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | Variabel | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) |
|--------------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|----------|-----------------|----------------------|
| Work-Family Conflict => Turnover Intention | 0.463           | 0.462                | 0.046                   | 10.072   | 0.000           | Diterima             |
| Overload on => Turnover Intention          | 0.219           | 0.220                | 0.069                   | 3.174    | 0.002           | Diterima             |
| Job Stress => Turnover Intention           | 0.311           | 0.311                | 0.073                   | 4.246    | 0.000           | Diterima             |
| Work-Family                                | 0.490           | 0.491                | 0.047                   | 10.498   | 0.000           |                      |

|                              |       |       |       |       |       |          |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Conflict =><br>Job Stress    |       |       |       |       |       | Diterima |
| Overload on<br>=> Job Stress | 0.408 | 0.407 | 0.062 | 6.594 | 0.000 | Diterima |

Sumber: Hasil data olahan (2025)

Pada tabel 6 adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwasanya *work-family conflict* berdampak positif pada *turnover intention* dengan koefisien senilai 0.463, T-statistik 10.072, dan P-value 0.000, yang mana P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), Hipotesis 1 diterima. beban kerja berlebih berdampak positif pada *turnover intention* melalui koefisien 0.219, T-statistik 3.174, dan P-value 0.002, yang menunjukkan P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), Hipotesis 2 diterima. stres kerja menunjukkan efek positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0.311, T-statistik 4.246, dan P-value 0.000, yang juga berarti P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), Hipotesis 3 diterima. *work-family conflict* berdampak positif pada stress kerja, dengan koefisien 0.490, T-statistik 10.498, dan P-value 0.000, yang berarti P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), Hipotesis 4 diterima. beban kerja juga berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan koefisien 0.408, T-statistik 6.594, dan P-value 0.000, yang mana P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) Hipotesis 5 diterima.

**Tabel 6.** Hipotesis Signifikansi Mediasi

| Variabel                                                          | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | Variabel | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|----------|-----------------|----------------------|
| Work-Family Conflict =><br>Job Stress<br>=><br>Turnover Intention | 0.152           | 0.153                | 0.041                   | 3.741    | 0.000           | Diterima             |
| Overload on<br>=> Job Stress<br>=><br>Turnover Intention          | 0.144           | 0.143                | 0.035                   | 4.096    | 0.000           | Diterima             |

Sumber: Hasil data olahan (2025)

Pada tabel 7 hasil uji mediasi menunjukkan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediasi positif dalam *work-family conflict* terhadap niat berpindah kerja, dengan koefisien pengaruh tidak langsung senilai 0.152, T-statistik 3.741, dan P-value 0.000, yang mengindikasikan P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga Hipotesis 6 diterima. Stres kerja berfungsi sebagai mediasi positif dalam *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, dengan koefisien pengaruh tidak langsung senilai 0.144, T-statistik 4.096, dan P-value 0.000, yang mana P-value < 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), maka Hipotesis 7 diterima.

## SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta tingginya beban kerja, secara signifikan memengaruhi niat karyawan BUMN untuk meninggalkan pekerjaannya. Peran stres kerja sebagai perantara menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja yang berlebih dapat memicu stres, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk mengundurkan diri. Temuan ini juga searah dengan hasil-hasil riset sebelumnya yang mendukung kesimpulan serupa. Hasil penelitian ini memiliki dampak yang penting, khususnya bagi para karyawan BUMN dan organisasi tempat mereka bekerja, yang mungkin tengah menghadapi persoalan serupa. BUMN dapat memanfaatkan temuan ini untuk menyempurnakan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa pendekatan yang bisa dipertimbangkan meliputi penerapan fleksibilitas jam kerja, pengaturan beban tugas yang lebih adil, serta pelatihan manajemen stres. Langkah-langkah tersebut tidak hanya relevan bagi karyawan BUMN, tetapi juga bagi semua individu yang menjalani karier di berbagai bidang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung serta kontribusi selama proses penelitian ini berlangsung, mulai dari tahap awal hingga penyelesaiannya. Penulis juga berharap temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi yang bermanfaat bagi para peneliti di masa mendatang.

## REFERENSI

- A Rahman Hasyim, & Muafi, M. (2023). The effect of work-family and work-school conflict on turnover intention mediated by work stress. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(3), 70–79. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i3.435>
- Albort-morant, G., Ariza-montes, A., Leal-rodríguez, A., & Giorgi, G. (2020). How does positive work-related stress affect the degree of innovation development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020520>
- Allen & Meyer. (2019). In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Aqilah, Q., Nursal, A. T., Osman, A. A., & Izhar Redzuan, M. R. (2023). the Effects of Perceived Work Overload on Organizational Commitment on Employee Turnover Intention in Automotive Industry in Pahang. *Journal of Technology and Operations Management*, 18(1), 40–55. <https://doi.org/10.32890/jtom2023.18.1.4>
- Aytac, S., & Basol, O. (2019). *Mediating Role of Loneliness and Organizational Conflict Between Work Overload and Turnover Intention* (pp. 291–301). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-96059-3\\_32](https://doi.org/10.1007/978-3-319-96059-3_32)
- Burki, F. N., Khan, N. U., & Saeed, I. (2020). The Impact of Job Stress on Turnover Intentions–The Moderating Role of Emotional Intelligence. *NICE Research Journal*, 13(1), 100–121. <https://doi.org/10.51239/nrjss.v0i0.157>
- Daud, I. (2020). The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable. *Journal of Management and Marketing Review*, 5(2), 122–128.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). EXPLORING THE INFLUENCE OF WORK OVERLOAD AND JOB STRESS ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTIONS. *Gomal University Journal of Research*, 38(02), 193–204. <https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023). Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2). <https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-82003>
- Hwang, Y.-S., & Kim, B.-J. (2021). “The Power of a Firm’s Benevolent Act”: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3780. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073780>
- Jeon, M.-K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 27. <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Komari, N. (2018). The Effects Of Person-Job Fit On Knowledge Sharing Behavior Among Lecturers In Higher Education Institutions. *The 19th Malaysia Indonesia International Conference on Economics, Management and Accounting (MIICEMA)*, 8(3), 423.
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59(1), 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>

- Nguyen, L. V., Haar, J., & Smollan, R. (2020). Family supportive supervisor behaviours and turnover intentions: testing a multiple mediation model in the New Zealand hospitality industry. *Labour & Industry*, 30(2), 156–173. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1730674>
- Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, & Hazrat Bilal. (2020). An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781–788. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i2.1225>
- Sengke, K. I., Murni, S., & Nelwan, O. S. (2023). Analysis of the Effect of Work Overload, Work Motivation, and Training of Employees in the Implementing Competency Pathway on Employee Work Productivity at PT PLN (Persero) UP3 Palu. *EJBSOS European Journal of Business Startups and Open Society* |, 3(4), 2795–9228. <http://innovatus.es/index.php/ejbsos>
- Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2020). Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 133–151.
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON FLEXIBLE WORKING HOURS, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE MOTIVATION. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Yousef ALKHRAISH, M., Eivazzadeh, N., & Yeşiltaş, M. (2023). the Impact of Burnout on Turnover Intention Among Nurses: the Mediating Role of Job Satisfaction Araştırma Makalesi Hemşireler Tükenmişliğini Şten Ayrılma Niyeti Üzerin Etkisi: İş Doyumu Aracılık Rolü. *Hacettepe Journal of Health Administration*, 26(1), 1–28. <https://orcid.org/0000-0001-8336-6080> <https://orcid.org/0000-0003-0110-9684>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Zakia Hudayah. (2024). PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN. In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).