

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 3, Nomor 5, Juni 2025, P. 289-297

E-ISSN: 2986-6340

Licenced by CC BY-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15612069>

Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. OTO Group Pontianak dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Sultan Ridho Anugrah¹, Giriati², Rizani Ramadhan³, Maria Christiana Iman Kalis⁴, Endah Mayasari⁵

Program Studi Manajemen, Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: anugrassultan9c@gmail.com, giriati@ekonomi.untan.ac.id, rizaniramadhan@ekonomi.untan.ac.id, mariakalis@ekonomi.untan.ac.id, endah.mayasari@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bermaksud guna mengkaji pengaruh dari beban kerja dan worklife balance pada turnover intention karyawan PT. OTO Group Pontianak, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan teknik analisis PLS-SEM, berdasarkan data dari 50 responden yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil memperlihatkan bahwasanya beban kerja berdampak signifikan dalam meningkatkan stres kerja dan turnover intention, sementara work-life balance berpengaruh signifikan dalam menurunkan keduanya. Selain itu, stres kerja terbukti memediasi sebagian kaitan antara beban kerja dan turnover intention, serta antara work-life balance dan turnover intention. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan penerapan kebijakan yang mendukung work-life balance guna meminimalisir stres kerja dan memperkecil tingkat turnover intention di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih fokus pada pengelolaan beban kerja dan meningkatkan work-life balance karyawan sebagai upaya untuk menurunkan tingkat stres kerja dan mengurangi turnover intention.

Kata Kunci: *Beban kerja; Work-life balance; Turnover Intention; Stres Kerja*

Abstract

This research seeks to examine the impact of workload and work-life balance on employees' turnover intention at PT. OTO Group Pontianak, with job stress acting as a mediating factor. Utilizing a quantitative approach, the study applies PLS-SEM analytical methods to data gathered from 50 respondents through a structured questionnaire. The findings reveal that a high workload significantly contributes to increased job stress and a higher intention to leave, while a strong work-life balance significantly reduces both. Moreover, the findings indicate that job stress acts as a partial bridge linking both workload and work-life balance to employees' intentions to resign. This emphasizes the importance of optimizing task distribution and fostering policies that support a healthy division between professional and personal life. As a strategic response, organizations are advised to prioritize managing employee workloads and promoting work-life harmony to alleviate stress and discourage voluntary departures.

Keywords: *Workload; Work-life balance; Turnover Intention; Job Stress*

Article Info

Received date: 23 May 2025

Revised date: 27 May 2025

Accepted date: 4 Juni 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset strategis yang sangat utama bagi keberhasilan sebuah organisasi. SDM memegang peran utama guna mencapai berbagai tujuan perusahaan, karena efektivitas organisasi sangat bergantung pada kualitas, produktivitas, dan loyalitas karyawan yang dimilikinya. Faktor-faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM tersebut. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kualitas dan motivasi karyawan antara lain adalah beban kerja yang diterima, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta tingkat stres kerja yang dialami.

Ketidakseimbangan atau masalah dalam salah satu aspek tersebut mampu memunculkan banyak dampak negatif, salah satunya yakni peningkatan turnover intention. Turnover intention ini

menggambarkan niat atau keinginan karyawan dalam meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang tentunya menjadi perhatian serius bagi organisasi karena dapat mengganggu stabilitas dan kelangsungan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang baik dengan memperhatikan keseimbangan beban kerja, peningkatan kesejahteraan psikologis, serta dukungan terhadap work-life balance menjadi kunci penting guna mempertahankan karyawan serta meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani et al., 2022).

Fenomena meningkatnya turnover intention menjadi perhatian serius di PT. OTO Group Cabang Pontianak. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, ditemukan bahwasanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sering kali melebihi kapasitas yang wajar dan mampu ditangani secara optimal. Contohnya meliputi kewajiban menyelesaikan survei pelanggan yang jumlahnya melebihi standar yang telah ditetapkan, bekerja hingga larut malam secara rutin, serta tanggung jawab tambahan terkait kerugian yang timbul dari konsumen bermasalah.

Beban kerja yang terlalu banyak ini tidak hanya berkontribusi negatif pada produktivitas karyawan, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Tekanan tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan, sehingga meningkatkan risiko mereka untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. Kondisi ini tentunya menjadi tantangan penting yang perlu mendapat perhatian khusus demi menjaga keseimbangan kerja dan kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan stabilitas perusahaan (Astuti & Surya, 2020).

Salah satu penyebab meningkatnya turnover intention adalah beban kerja berlebihan. Beban kerja yang besar kerap menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang mengarah pada stres kerja dan berkurangnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan (Taris et al., 2020) yang menyatakan bahwasanya beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menimbulkan ketegangan dan stres berkepanjangan, yang nantinya mendorong karyawan agar mencari alternatif pekerjaan yang dinilai lebih layak.

Di sisi lain, work-life balance juga menjadi faktor krusial yang berperan dalam peningkatan stres kerja serta niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Berdasarkan Boamah et al. (2022), "karyawan yang kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung mengalami kelelahan emosional yang signifikan." Kelelahan ini bukan hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka, tetapi juga berkontribusi pada penurunan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Dalam konteks PT. OTO Group Cabang Pontianak, hasil pra-survei mengungkapkan bahwa banyak karyawan menghadapi beban kerja yang sangat tinggi, termasuk tekanan untuk mencapai target penjualan yang seringkali tidak realistis, jam kerja yang melebihi batas normal, serta tanggung jawab atas masalah atau kerugian yang dialami oleh konsumen. Beban tambahan seperti tugas yang di luar jam kerja resmi semakin memperparah kondisi ini.

Situasi tersebut mengganggu waktu pribadi karyawan dan menimbulkan konflik antara peran profesional yang harus mereka jalankan dengan kebutuhan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini tidak hanya menimbulkan stres berlebih, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mempertimbangkan opsi keluar dari perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka.

Oleh karena itu, perhatian serius terhadap pengelolaan work-life balance menjadi sangat penting agar organisasi mampu mempertahankan sumber daya manusianya dan menjaga stabilitas operasional jangka panjang. Studi terdahulu yang dijalankan oleh (Farida et al., 2023) dan (Rashid et al., 2022) menegaskan bahwasanya beban kerja dan work-life balance berkontribusi langsung pada turnover intention, di mana stres kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan kata lain, ketika beban kerja tinggi dan work-life balance terganggu, tingkat stres kerja akan meningkat, yang nantinya memicu niat untuk resign.

Penelitian ini bermaksud guna mengkaji secara empiris pengaruh beban kerja dan work-life balance pada turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. OTO Group Cabang Pontianak. Penelitian ini penting untuk memberikan dasar ilmiah bagi pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen SDM, khususnya dalam mewujudkan lingkungan kerja yang

sehat dan mendukung retensi karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis SEM-PLS terhadap data 50 responden, diharapkan hasil studi ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih humanistik, proporsional, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif berjenis studi asosiatif, yang bermaksud menganalisis kaitan antara beban kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) pada niat pindah kerja (Y), di mana stres kerja (Z) berperan sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian berada di PT. OTO Group Cabang Pontianak. Metode yang diterapkan adalah survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh data. Subjek penelitian mencakup seluruh tenaga pemasaran di perusahaan tersebut, sebanyak 50 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, metode yang diterapkan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2021) yang menyatakan bahwa teknik ini tepat digunakan ketika populasi berjumlah sedikit.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima tingkat, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Kuesioner diserahkan langsung dan diisi secara mandiri oleh responden. Untuk analisis data, penelitian ini menerapkan pendekatan “Structural Equation Modeling (SEM)” berbasis Partial Least Squares (PLS), melalui *software* SmartPLS versi 4. Pengujian data mencakup dua tahap: model pengukuran (Outer Model) yang menilai validitas indikator terhadap konstruk laten, dengan fokus pada nilai *convergent validity* minimal 0,7; serta model struktural (Inner Model) yang menilai kaitan antar variabel laten (Hair et al., 2021), serta menilai Discriminant Validity, Average Variance Extracted (>0.5), dan Composite Reliability (>0.7). Setelah itu, Inner Model dianalisis, dan instrumen penelitian diuji validitasnya melalui Uji Validitas guna mengukur keandalan alat yang dipilih pada penelitian ini (Mayangsari, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja

Beban kerja ialah total tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan yang perlu dituntaskan oleh individu atau kelompok pada jangka waktu yang ditentukan (Bogar et al., 2021). Tingkat beban kerja dapat ditentukan melalui berbagai aspek seperti jumlah tugas yang diberikan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat Sulastris dan Onsardi (2020), beban kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kondisi kerja, alokasi waktu kerja, target yang ditetapkan, serta standar kinerja yang diharapkan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi memicu stres, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunnya efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa mengurangi semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mengatur beban kerja secara proporsional agar sejalan dengan kapasitas individu atau tim. Secara teoritis, temuan studi ini memperlihatkan bahwa variabel seperti beban kerja dan stres kerja masing-masing memberikan kontribusi yang signifikan pada work-life balance. Setiap variabel memberikan dampak yang signifikan. Berdasarkan latar belakang dan penelitian para ahli sebelumnya yang menghasilkan temuan berbeda, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih mendalam.

Work-life Balance

Work-life balance ialah kapabilitas seseorang ketika mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pada pekerjaan dengan kewajiban dan aktivitas di luar pekerjaan (Farida et al., 2023). Secara lebih luas, konsep ini mencerminkan upaya individu dalam menciptakan harmoni antara aspek profesional dan kehidupan pribadinya guna mencapai kenyamanan dan kepuasan dalam keduanya (Roopavathi & Kishore, 2021). Ketika seseorang mampu menjaga keseimbangan ini, maka aktivitas pekerjaan tidak akan mengganggu kehidupan pribadinya, dan sebaliknya, urusan pribadi pun tidak menghambat kinerja di tempat kerja (Sismawati & Lataruva, 2020). Menurut Nur dan Ainun (2022), adapun tiga indikator utama pada work-life balance, mencakup “keseimbangan waktu, keterlibatan,

dan kepuasan”. Dengan demikian, work-life balance menekankan pada keterampilan individu dalam menyesuaikan antara beban pekerjaan dan aspirasi kehidupan personal secara selaras.

Stres Kerja

Setiap organisasi umumnya memiliki mekanisme untuk mengevaluasi kinerja guna menilai sejauh mana pencapaian telah diraih serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Stres dalam dunia kerja muncul akibat berbagai faktor, seperti tekanan berlebih, beban pekerjaan yang tinggi, konflik internal, serta kelelahan. Individu yang menghadapi tekanan semacam ini berpotensi mengalami stres kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Stres kerja merupakan keadaan psikologis yang penuh tekanan akibat tuntutan dan ketegangan di lingkungan kerja. Kondisi ini dipicu oleh ekspektasi berlebih, konflik tugas, dan tekanan lingkungan yang memengaruhi keseimbangan mental dan fisik karyawan (Irawanto et al., 2021). Hasil penelitian dari Boamah dan rekan-rekannya (2022) mengungkapkan bahwa ditemukan kaitan positif antara stres kerja dan tingkat keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance).

Meskipun demikian, temuan penelitian ini tidak searah dengan studi (Aruldoss et al., 2020) yang justru memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja berdampak negatif pada Work-life balance. Sementara, hasil penelitian oleh (Omar et al., 2020) ; (Marcheila & Safitri, 2023) mengungkapkan bahwa Beban Kerja yang dimediasi oleh Stres Kerja memiliki pengaruh negatif pada Work-life balance. Meskipun demikian, temuan ini tidak searah dengan temuan studi oleh (Rashid et al., 2022) yang memperlihatkan bahwasanya Beban Kerja justru berdampak positif pada Work-life balance dengan mediasi Stres Kerja. Berdasarkan Stephen P. Robbins dalam (Jannavi et al., 2024) adapun sejumlah indikator pada stress kerja, yaitu : “Tuntutan tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.”

Turnover Intention

Berdasarkan pemaparan (Astuti & Surya, 2020), “turnover intention adalah tindakan yang diambil oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu”. Menurut (Pricelda & Pramono, n.d.) “turnover intention diartikan sebagai peluang atau kecenderungan seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru di tempat lain.” Menurut (Waskito et al., 2022), mengatakan bahwa indikator turnover intention, yaitu : Pencarian Alternatif pekerjaan, Tingkat Absensi meningkat, Peningkatan Pelanggaran aturan perusahaan, Jenuh Dalam Bekerja, Protes Terhadap Atasan, Perilaku yang berbeda. Turnover intention merupakan keadaan mental di mana seorang karyawan menunjukkan keinginan untuk secara sukarela mengundurkan diri dari pekerjaannya, baik pada jangka dekat ataupun panjang. Pada penelitian ini, turnover intention didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, mencari pekerjaan alternatif, dan melihat keputusan untuk mengundurkan diri sebagai pilihan atas situasi kerja yang sedang dihadapi.

Terdapat 50 responden didalam penelitian ini , karakteristik dari para responden telah dirangkum dalam tabel berikut. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwasanya responden didominasi oleh Laki-laki melalui persentase 76% . Kelompok usia 23-28 tahun mendominasi jumlah responden dengan 76%, menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berada dalam usia kerja produktif.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	f	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	76
	Perempuan	12	24
	Total	50	100
Usia	17-22	5	10
	23-28	38	76
	>29	7	14
	Total	50	100

Pendidikan Terakhir	SMA / SMK Sederajat	19	38
	Diploma / Sarjana	31	62
	Total	50	100
Lama Bekerja	< 1 Tahun	19	38
	1-2 Tahun	17	34
	>3 Tahun	14	28
	Total	50	100

Sumber : Data diolah, 2025

Melalui tabel 1, dihasilkan bahwasanya total responden adalah 50. Dengan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 38 orang atau 76% sementara responden berjenis kelamin Perempuan sejumlah 12 orang atau 24%, dimana persentase ini menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi responden adalah laki-laki. Karakteristik responden menurut usia diklasifikasinya menjadi tiga kelompok usia. Dari 50 responden, kelompok usia terbesar yaitu 23-28 tahun sebanyak 38 orang atau 76%.

Tabel 2. Nilai Loading Factor

Variabel	Loading Factor	AVE
Beban Kerja	0.720	0.650
	0.804	
	0.865	
	0.829	
<i>Work-Life Balance</i>	0.957	0.908
	0.956	
	0.946	
Stress Kerja	0.833	0.682
	0.859	
	0.758	
	0.903	
	0.767	
<i>Turnover Intention</i>	0.730	0.716
	0.851	
	0.888	
	0.861	
	0.852	
	0.883	

Sumber : Data diolah, 2025

Melalui tabel 2, hasil uji validitas dari model secara keseluruhan, menunjukkan bahwa nilai loading factors (LF) untuk seluruh item pertanyaan setiap variabel melebihi 0,70, yang mengindikasikan bahwasanya seluruh item pertanyaan yang sesuai dengan ketentuan validitas konvergen. Nilai AVE yang dihasilkan dalam penelitian ini melampaui 0,5, ini sejalan dengan pendapat dari (Hair et al., 2021). Maka, dapat berkesimpulan bahwasanya seluruh item pengukuran pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat diandalkan dalam mengevaluasi variabel pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Beban Kerja	Stress Kerja	Turnover Intention	Work-Life Balance
-------------	--------------	--------------------	-------------------

Fornell-Larcker Criterion

Beban Kerja	0.806			
Stress Kerja	0.453	0.826		
Turnover	0.568	0.698	0.846	
Intention				
Work-Life Balance	-0.361	-0.434	-0.562	0.953

Sumber : Data diolah, 2025.

Pada tabel 3, validitas diskriminan berdasarkan Fornell-Larcker Criterion memperlihatkan bahwasanya masing-masing variabel bernilai akar *AVE* yang lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Nilai-nilai tersebut adalah Beban Kerja = 0,806, Stress kerja = 0,826, *TurnOver Intention* = 0,910, *Work-life Balance* = 0,953. Temuan ini searah dengan pendapat (Hair et al., 2021), yang menekankan pentingnya nilai AVE yang melebihi korelasi antar variabel untuk membuktikan validitas diskriminan. Maka, mampu 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. Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0.821	0.838
Stress Kerja	0.883	0.899
<i>Turnover Intention</i>	0.920	0.933
<i>Work-life Balance</i>	0.949	0.950

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel melampaui 0,70, yang memperlihatkan bahwasanya setiap variabel dianggap valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk model yang telah dikembangkan. Selain itu, nilai Construct Reliability (CR) pada tabel menunjukkan 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 tersebut searah dengan pandangan (Hair et al., 2021), yang menyatakan bahwasanya nilai variabel yang diukur harus lebih dari 0,70 untuk dianggap memadai. Dengan demikian, hasil ini memberikan keyakinan bahwasanya alat ukur yang dipilih pada penelitian ini mampu memberikan informasi yang akurat dan konsisten.

Tabel 5. Determinasi R-Square

	R-square	R-square adjusted
Stress Kerja	0.289	0.259
<i>Turnover Intention</i>	0.622	0.597

Sumber : Data diolah, 2025

Melalui Tabel 5 tersebut, nilai R-square pada variabel Stres Kerja senilai 0,289, dengan adjusted R-square senilai 0,259, memperlihatkan bahwasanya 28,9% variasi stres kerja dapat diperjelas oleh beban kerja dan *Work-life balance*. Artinya, terdapat pengaruh yang cukup berarti dari kedua variabel tersebut terhadap stres kerja, meskipun masih terdapat 71,1% pengaruh lain yang berasal dari faktor eksternal di luar model. Sementara itu, nilai R-square pada variabel *Turnover Intention* senilai 0,622, dengan adjusted R-square senilai 0,597, menandakan bahwasanya 62,2% variasi dalam *Turnover Intention* mampu diperjelas oleh beban kerja, *Work-life balance*, dan stres kerja. Nilai ini tergolong tinggi, yang menandakan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kedua nilai ini mencerminkan kekuatan model dalam menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti

Temuan dari penelitian yang memperlihatkan bahwa Beban kerja berdampak positif pada Stress Kerja melalui nilai statistik T senilai 2.953 dan nilai P 0.003, yang menunjukkan hubungan positif yang diterima. Beban Kerja berdampak positif pada Turnover Intention melalui nilai statistik T senilai 2.565 dan nilai P 0.010, yang mengindikasikan hubungan positif yang diterima. Stress Kerja berdampak positif pada *Turnover Intention* melalui nilai statistik T senilai 4.705 dan nilai P 0.000, yang mengindikasikan hubungan positif diterima. *Work-life Balance* berdampak negatif pada Stress Kerja melalui nilai statistik T senilai -0.311 dan nilai P 0.005, yang mengindikasikan kaitan negatif yang signifikan. *Work-life balance* berdampak negatif pada *Turnover Intention* melalui nilai statistik T senilai -0.265 dan nilai P 0.016, yang mengindikasikan kaitan negatif yang signifikan. Hasil uji mediasi memperlihatkan bahwasanya stress kerja berperan menjadi mediator pada hubungan antara beban kerja dan turnover intention, melalui statistik T 2.421 dan nilai P 0.01 dan model mediasi lainnya memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berpengaruh pada pengurangan stress kerja melalui statistik T 2.390 dan nilai P 0.017

Pembahasan

Temuan dari penelitian menghasilkan bilamana beban kerja berkontribusi positif signifikan pada stress kerja. Yang mengindikasikan, semakin banyak beban kerja yang perlu diemban karyawan, semakin meningkat pula tingkat stress kerja yang mereka rasakan. Hal ini dapat dijelaskan melalui konteks kerja di PT. OTO Group Pontianak, di mana karyawan menghadapi target penjualan yang tinggi, jam kerja yang melampaui jam normal, serta tanggung jawab individu atas kerugian dari nasabah bermasalah. Beban kerja yang berlebihan tersebut tidak hanya membebani fisik tetapi juga mental karyawan, sehingga memicu stress berkepanjangan. Temuan ini konsisten dengan studi (Taris et al., 2020) yang menyatakan bahwasanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu mampu menimbulkan stress.

Work-life balance berdampak negatif signifikan pada stress kerja, yang menandakan semakin baik keselarasan antara kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka tingkat stress kerja nantinya semakin rendah. Dalam konteks PT. OTO Group, *work-life balance* terganggu karena karyawan masih sering menerima pekerjaan di luar jam kerja, harus menghadapi tuntutan kerja yang menyita waktu pribadi, dan minimnya fleksibilitas kerja. Ketidakseimbangan ini menyebabkan konflik peran dan menurunkan kualitas kehidupan pribadi. Fakta ini sejalan dengan penelitian (Boamah et al., 2022), yang menyatakan bahwasanya karyawan dengan *work-life balance* yang buruk berpotensi mengalami kelelahan emosional serta tingkat stress yang cukup tinggi.

Penelitian juga memperlihatkan bilamana beban kerja berkontribusi positif signifikan pada turnover intention. Yang mengindikasikan, semakin berat beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka dalam mempunyai niat mengundurkan diri dari perusahaan. Karyawan yang merasa beban kerjanya tidak seimbang dengan kompensasi, kapasitas, atau waktu kerja cenderung tidak puas dan mempertimbangkan dalam mencari pekerjaan alternatif yang lebih manusiawi. Ini diperkuat oleh hasil pra-survei di PT. OTO Group yang menunjukkan adanya beban berlebihan, seperti target yang tidak realistis dan tekanan pekerjaan yang tinggi, yang memicu keinginan resign. Temuan ini sejalan dengan studi (Astuti & Surya, 2020).

Work-life balance berdampak negatif signifikan pada turnover intention. Semakin seimbang kaitan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan, maka semakin kecil kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Karyawan yang merasa diperhatikan secara emosional dan memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi akan merasa puas dan terikat secara psikologis pada perusahaan. Sebaliknya, gangguan pada kehidupan pribadi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kejenuhan, penurunan motivasi, hingga keinginan mencari lingkungan kerja yang lebih suportif. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Roopavathi & Kishore, 2021) dan (Farida et al., 2023).

Stress kerja terbukti memediasi sebagian kontribusi beban kerja dan *work-life balance* pada turnover intention, pada kaitan antara beban kerja dan turnover intention, stress kerja memperkuat pengaruh negatif tersebut. Dengan kata lain, beban kerja tidak hanya memengaruhi keinginan untuk keluar secara langsung, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan tingkat

stres kerja. Dalam kaitannya dengan kaitan antara work-life balance dan keinginan untuk resign, stres kerja juga berperan menjadi faktor mediasi yang signifikan. Work-life balance mampu meningkatkan stres, yang nantinya mendorong munculnya niat dalam meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa stres kerja merupakan jalur psikologis krusial yang menjelaskan bagaimana beban kerja dan keseimbangan hidup memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain.

SIMPULAN

Melalui hasil analisis data yang dihasilkan, dapat berkesimpulan bahwasanya beban kerja dan work-life balance berperan signifikan dalam memengaruhi intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan di PT. OTO Group Cabang Pontianak. Dalam hal ini, stres kerja bertindak menjadi variabel mediasi. Tingginya beban kerja secara nyata memperbesar tingkat stres yang dialami karyawan, yang kemudian mendorong peningkatan niat untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, tercapainya work-life balance yang optimal mampu menurunkan tingkat stres dan secara tidak langsung mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Di samping hal tersebut, stres kerja terbukti berperan besar menjadi mediator. Stres kerja secara signifikan memediasi kaitan antara beban kerja dan niat turnover, serta antara Work-life balance dan niat turnover. Ini memperlihatkan bahwasanya stres kerja berperan sebagai jalur psikologis yang menghubungkan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beban kerja dan work-life balance pada keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional, penerapan kebijakan yang mendukung Work-life balance, serta pengelolaan stres yang efektif. Ketiga faktor ini menjadi kunci dalam mengurangi niat turnover dan menjaga kesehatan psikologis serta loyalitas karyawan. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta memastikan stabilitas dan produktivitas jangka Panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada setiap pihak yang mendukung dan berkontribusi selama proses penelitian ini. Apresiasi khusus diberikan kepada PT. OTO Group Cabang Pontianak atas izin dan kesempatan penelitian, serta kepada karyawan yang bersedia dijadikan responden. Terima kasih juga disampaikan kepada Ketua Prodi, dosen pembimbing, dan tim penguji Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak atas bimbingan dan masukan yang berharga. Selain itu, penulis menghargai dukungan dan motivasi dari keluarga, teman, dan sahabat selama penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Aruldos, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2020). role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a Balance between Work and Play: The Effects of Work–Life Interference and Burnout on Faculty Turnover Intentions and Career Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.

- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (n.d.). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 18(2), 432–446.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Imran, M., Rashid, S., & Abdul Subhan, Q. (n.d.). Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions. In *International Journal of Business and Management Sciences* (Vol. 03, Issue 01). <http://www.ijbms.org>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jannavi, A. N., Utami, K. S., Tata, J., Selatan, B., Banyuraden, G., & Sleman, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.960>
- Khalil, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (n.d.). WORK STRESS, WORKLOAD, WORK-LIFE BALANCE, AND INTENTION TO LEAVE AMONG EMPLOYEES OF AN INSURANCE COMPANY IN MALAYSIA. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2).
- Marcheila, S. D., & Safitri, R. (2023). Measuring Work Stress From Work-Life Balance and Workload During Covid-19 Pandemic. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 10(2), 229. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v10i2.14804>
- Nur, A., & Ainun, A. (2022). YUME : Journal of Management Relationship between Worklife Balance, Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 280–292. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Pricelda, A., & Pramono, R. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19*.
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). THE IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Article in Journal of Interdisciplinary Cycle Research*. <https://www.researchgate.net/publication/351088379>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*
- Sulastris, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2020). The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Waskito, M., Rachmawati, A., Program, P., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Kunci, K., Kompensasi, :, & Kerja, K. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OFFICE PT CIPTA NUGRAHA CONTRINDO*.
- Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, & Dika Vivi Widyanti. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*,