

Pengaruh Beban Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana Pati

Siti Aisah¹, Mochamad Edris², Ag Sunarno H³
Universitas Muria Kudus
aisah.sasa10@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of workload and work-life balance on turnover intention with work stress as an intervening variable. The data of this study used primary data in the form of questionnaires. The sampling method used purposive sampling and obtained a sample of 132 respondents. The data analysis used in this study was the structural equation model. The results of this study stated that workload and work-life balance had a positive and significant effect on work stress, work stress had a positive and significant effect on turnover intention, while workload and work-life balance did not have a significant effect on turnover intention.

Keyword: *workload, work life balance, work stress and turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 132 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja dan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: beban kerja, *worklife balance*, stres kerja dan *turnover intention*

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat menjadi ancaman yang serius dan berdampak bagi perusahaan. Sikap *turnover intention* merupakan niat pegawai mengundurkan diri pada suatu organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya yang dijalani (Aulia et al., 2021). Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengelola karyawan dapat dilakukan dengan *turnover intention* yang rendah, karena akan terjadi masalah jika karyawan memutuskan untuk mengajukan *turnover* pada suatu perusahaan. Fenomena *turnover intention* amatlah penting bagi perusahaan, baik itu dari diri sendiri ataupun kemasyarakatan, karena tingginya keinginan keluar seorang pegawai

dapat menjadi dampak bagi perusahaan dan diri sendiri (Syifa et al., 2023). Tingginya keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi tolak ukur perusahaan karena memiliki permasalahan yang mendasar yaitu tidak berpihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil dan hal ini akan berujung pada penurunan kinerja karyawan (Yuliani et al., 2021).

Turnover yang terjadi di dalam suatu perusahaan dilatarbelakangi oleh berbagai faktor diantaranya melakukan *resign* dari perusahaan dan mencari perusahaan yang di anggap lebih nyaman bagi seorang karyawan tersebut. Berhentinya status hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan dapat terjadi atas dasar sukarela maupun keputusan dari perusahaan itu sendiri (Komalasari & et al., 2018). *Turnover Intention* karyawan sudah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh beberapa perusahaan bahkan hampir semua sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami *turnover* yang tinggi, yang sangat berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan (Rumawas, 2021).

Salah satu Perusahaan yang mengalami *turnover intention* karyawan adalah PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana Pati. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pengunduran diri karyawan dalam beberapa bulan terakhir. Banyak perekrutan karyawan baru tetapi banyak pula pergantian karyawan. Berbagai alasan karyawan mengundurkan diri adalah karyawan yang tidak lolos *training*, ingin mendapatkan pekerjaan baru dan tidak ingin melanjutkan bekerja di PT Kridha Multiniaga Prima dengan alasan pribadi serta karyawan yang berakhir masa kontraknya terhadap Perusahaan. Divisi penyumbang pergantian karyawan terbanyak adalah divisi *marketing*, karena Perusahaan bergerak dalam bidang distribusi yang didalamnya terdapat karyawan yang berposisi sebagai *sales marketing*, *coordinator*, *manager*, dan *droper* pengiriman, serta *mencandiser display*. Divisi *marketing* paling banyak *turnover* karyawan yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah beban kerja hal lain adalah habisnya kontrak karyawan pada bulan tersebut.

Latar belakang permasalahan dan beberapa perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan mendasari penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT Kridha Multiniaga Prima Vabang Juwana Pati”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:117) mengatakan populasi adalah jumlah seluruh objek atau subjek penelitian yang diteliti dan disimpulkan dengan karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan penjelasan para ahli, populasi merupakan seluruh subjek maupun objek penelitian untuk dipelajari, diteliti, dianalisis hingga kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana yang berjumlah 198 orang.

Penelitian dilakukan pada populasi tertentu, sesuai dengan batasan masalah maka peneliti menggunakan sampel sebagai objek yang dipelajari atau sumber data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Ferdinand (2016:106) mengemukakan sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik sesuai dengan populasi. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel adalah 132 responden yang merupakan karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan metode penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Ferdinand, 2016:108). Kriteria sampel responden penelitian ini adalah karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana yang memiliki masa kerja minimal 3 bulan.

Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja (X_1)

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan orang lainnya. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Penggunaan waktu kerja
- b. Target yang harus dicapai
- c. Kondisi pekerjaan
- d. Standar pekerjaan
- e. Usaha

2. *Worklife Balance* (X_2)

Work life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih. *Worklife balance* dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Keseimbangan waktu
- b. Keseimbangan keterlibatan
- c. Keseimbangan kepuasan
- d. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)
- e. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

3. Stres Kerja (Y_1)

Stres kerja adalah respons yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja, yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Kondisi tersebut menjadi menantang kemampuan pekerja untuk mengatasinya. Stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Beban kerja
- b. Sikap pemimpin
- c. Peralatan kerja
- d. Kondisi lingkungan kerja
- e. Hubungan dengan rekan kerja
- f. Posisi pekerjaan

4. *Turnover Intention* (Y_2)

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain. *Turnover intention* dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Pemikiran untuk berhenti
- b. Komitmen terhadap perusahaan
- c. Penurunan kompetensi
- d. Perasaan negatif
- e. Kesempatan kerja
- f. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang sudah disusun dan ditulis oleh peneliti dan disebarluaskan untuk mendapatkan informasi atau keterangan yang berupa jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang telah disajikan. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan dan hanya membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawab kuesioner.

Analisis Data

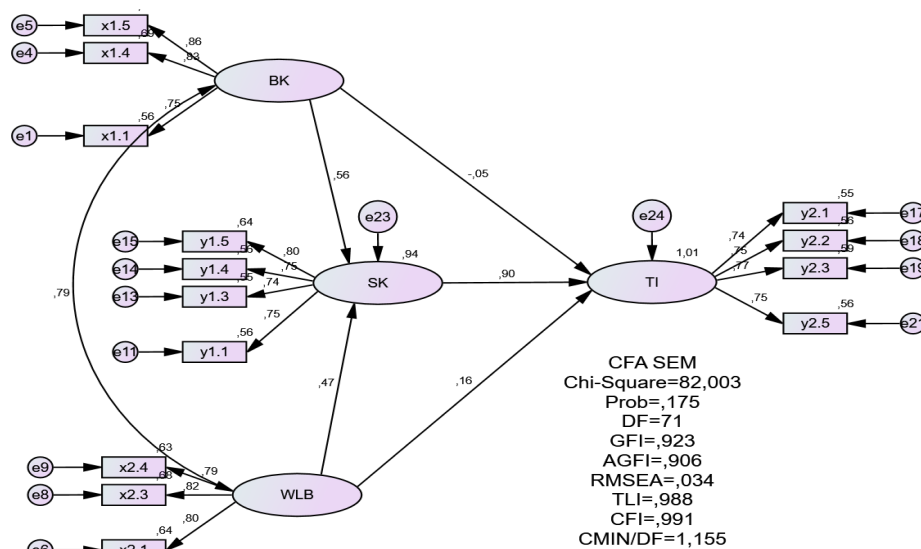
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana menggunakan angka dan perhitungannya menggunakan statistik. Oleh karena itu data dikelompokkan menggunakan tabel guna mempermudah ketika

melakukan analisis *Structural Equation Model* menggunakan program AMOS. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan hasil penelitian diterima atau hasil penelitian ditolak atas hipotesis yang diajukan (Ghozali, 2016:98). Ketentuan dalam menentukan hipotesis yaitu Jika nilai CR > 1,65 dan Signifikansi < 0,05 maka H0 dapat dinyatakan ditolak dan Ha dapat dinyatakan diterima, artinya variabel eksogen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel endogen. Jika nilai CR < 1,65 dan Signifikansi > 0,05 maka H0 dapat dinyatakan diterima dan Ha dapat dinyatakan ditolak, artinya variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *Structural Equation Model*

Analisis *Structural Equation Model* bertujuan untuk mengetahui apakah variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen melalui variabel *intervening*. Hasil analisis *Structural Equation Model* dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil *Structural Equation Model*

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel hasil uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Artinya semua indikator pengaruh beban kerja dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja secara nyata membentuk *structural equation modelling*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hasil perolehan data lapangan dengan hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Regression Weights* dengan analisis data *Structural Equation Model* (SEM) AMOS (Ghozali, 2016:98). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P
SK <--- BK	,546	,121	4,505	***
SK <--- WLB	,464	,118	3,946	***
TI <--- BK	-,040	,289	-,137	,891
TI <--- WLB	,133	,246	,541	,589
TI <--- SK	,752	,498	2,509	,031

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan hasil sebagai berikut:

1. Beban kerja terhadap stres kerja memiliki nilai CR sebesar $4,505 > 1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima.
2. *Worklife balance* terhadap stres kerja memiliki nilai CR sebesar $3,946 > 1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar $-0,137 < 1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,891 > 0,05$ yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini ditolak.
4. *Worklife balance* terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar $0,541 < 1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,589 > 0,05$ yang berarti bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini ditolak.
5. Stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai CR sebesar $2,509 > 1,65$ dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis yang pertama menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi maupun rendah beban kerja yang diterima karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. Beban kerja yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu usaha dan *turnover intention*

yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu kesempatan kerja.

Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Fitriantini dkk. (2020) juga menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang besar cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Gayatri dan Muttaqiyathum (2020) menyebut bahwa variabel beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Altahtoo (2018) menyimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* ini berarti beban kerja yang tinggi terkait dengan *turnover intention*. terdapat pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan *Turnover Intention* karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan stres kerja karyawan (Ajjah, 2023).

2. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menyatakan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi maupun rendah *worklife balance* yang dirasakan karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. *Worklife balance* yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu keseimbangan kepuasan dan *turnover intention* yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu kesempatan kerja.

Work-life balance dianggap sebagai faktor penting dalam niat karyawan untuk berhenti bekerja. *Work-life balance* memiliki peran yang lebih penting dalam intensi *turnover* karyawan dibandingkan dengan faktor-faktor seperti perilaku manajemen terhadap karyawan atau besarnya kompensasi yang diberikan (Fayyazi & Aslani, 2015). Apabila tingkat perputaran tenaga kerja merupakan masalah serius bagi perusahaan, maka organisasi tersebut harus mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan untuk memahami aspek apa yang menjadi penyebab utama perputaran tenaga kerja terjadi, indikasi yang memungkinkan terjadinya perputaran tenaga kerja dapat juga dilihat dari kualitas kehidupan dan kerja (Rostiana, 2017). Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Bintang (Bintang & Astiti,

2016) menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *intention turnover* (Nurdin & Rohaeni, 2020).

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana maka semakin tinggi stres kerja karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. Beban kerja yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu usaha dan stres kerja yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja.

Rizky & Afrianty, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai. Dimana dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan memberikan peningkatan terhadap Stres Kerja. Serupa dengan hal tersebut, menurut Aster (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya (Adawiyah & Siswanto, 2016). Menurut Tarwaka sebagaimana dikutip oleh Astianto (2014), beban kerja dan stres kerja pada umumnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat kompleks, baik dari internal maupun eksternal individu. Faktor internal merujuk pada pengaruh dari dalam tubuh individu sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, termasuk di dalamnya jenis kelamin, masa kerja, dan usia. Beban kerja yang berlebihan merupakan sumber stres di tempat kerja dan kelelahan emosional (Karatepe, 2013). Stres kerja dapat diukur menggunakan beberapa dimensi, yaitu: beban kerja (*workload*), tekanan kerja (*pressure*), konflik (*conflict*), dan ambiguitas peran (*role ambiguity*) (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Menurut Penelitian (Maharani, 2019) hasil menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja (Firdaus, 2022).

4. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang keempat menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *worklife balance* yang dirasakan karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana maka semakin tinggi stres kerja karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. *Worklife balance* yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu keseimbangan kepuasan dan stres kerja yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja.

Herdianti dkk (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada dampak negatif antara *work life balance* dengan stres kerja, artinya adalah jika *work-life balance* meningkat, maka stres kerja karyawan akan berkurang. Sebaliknya, ketika *Work life balance* rendah, stres akan tinggi. Nurwahyuni (2019) mengungkapkan bahwa ada dampak negatif dan luar biasa dari *work life balance* terhadap stres kerja. Hanna S. (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ada dampak yang negatif *work life balance* pada stres kerja. Satriansyah (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *work life balance* berdampak negatif pada stres kerja. Elisa (2021) berpendapat bahwa *work life balance* memengaruhi stres kerja. Afrianty et al (2018) dalam penelitiannya menyebutkan *work life balance* berdampak negatif pada stres kerja.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis yang kelima menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana. Stres kerja yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja dan *turnover intention* yang tinggi pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana dijelaskan dari rata-rata indikator tertinggi yaitu kesempatan kerja.

Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Lu et al., 2017; Syahronica et al., 2015; Putra, 2012). Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi, juga menjelaskan bahwa tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan. Selanjutnya Afrizal et al., (2014) berpendapat bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kepuasan kerjanya (Nasution, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan:

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jadi semakin tinggi beban kerja karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana tidak berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana.
2. *Worklife balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jadi semakin tinggi *worklife balance* karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana tidak berdampak terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Jadi semakin tinggi beban kerja karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana, maka semakin tinggi stres kerja karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana.
4. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Jadi semakin tinggi *worklife balance* karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana, maka semakin tinggi stres kerja karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi semakin tinggi stres kerja karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana, maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka dapat direkomendasikan saran penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Beban kerja dan *worklife balance* memberikan pengaruh sebesar 80,5% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel kepemimpinan.
2. Beban kerja, *worklife balance* dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 91,5% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel *work satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2016). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1), 27–40. <https://doi.org/10.18860/ed.v3i1.3336>
- Ajjah, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Stres Kerja Pada Pt. Metropolitan* 8–41. [http://repository.stei.ac.id/10694/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/10694/3/BAB 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/10694/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/10694/3/BAB%202.pdf)
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantau Prapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawala Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi, A. B. C., Rachmawati, S., & Wardani, A. F. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Wanita Bagian Weaving. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 8(1), 50–62. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v8i1.9721>
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3282>
- Firdaus, Y. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Stres Kerja*

Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi. 22(2), 105–113.
<http://repository.upi.edu/id/eprint/87281>

Hotel, B., & Karir, K. P. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta).* XIV(3).

Komalasari, E. S., & et al. (2018). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.

Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.

Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45(January), 50–55.
<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>

Mahan, P. L., Mahan, M. P., Brown, K. C., Shelton, C., Park, N.-J., & Weaver, M. T. (2010). Work Environment Stressors, Social Support, Anxiety, and Depression Among Secondary School Teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197–205.
<https://doi.org/10.3928/08910162-20100416-01>

Muhaling, R. A., Muthalib, A. A., & Nur, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Bank Sultra Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407.
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/164>

Muhammad, M. (2021). Muhammad Muslim : “ Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention ... ” 427. *Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020.
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.

Rohmadona, M. (2014). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi terhadap turnover intention karyawan. *Paper Knowledge* .

Toward a Media History of Documents.

- Smirnova, A., Dewi, I. G. A. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima Di Nusa Dua - Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417–444.
- Supriatna, Y. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Universitas Galuh*, 8.5.2017, 779–795.
- Syifa, Y., M. Yafiz, M. Y., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *El-Amwal*, 6(2), 155. <https://doi.org/10.29103/el-amwal.v6i2.12889>
- Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013). Investigating Work-Family Balance, Job Anxiety, and Turnover Intentions As Predictors of Health Care and Senior Services Customer-Contact Employee Voluntary Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/1938965513478682>
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364–374.