

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja (*Workload*) didefinisikan sebagai tindakan atau aktivitas yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Namun, jika seorang pekerja dapat menyesuaikan diri dengan jumlah tugas yang diberikan, itu akan dianggap sebagai beban kerja (Vanchapo, 2020). Soelman (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan tugas atau pekerjaan saja, melainkan juga mencakup pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu (Koesomowidjojo, 2021). Beban kerja yaitu sebagai kontras antara batas atau kapasitas pekerja dan tuntutan yang wajib dihadapi. Sesuai Koesomowidjojo (2017) mencirikan tanggung jawab sebagai siklus dalam memutuskan jumlah pekerjaan SDM yang bekerja, digunakan, dan diharapkan untuk menyelesaikan tugas untuk jangka waktu tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Hartono dkk (2020), beban kerja adalah bermacam-macam aktifitas yang dilaksanakan oleh pekerja maupun pemegang posisi. Menurut Satria et al. (2018) menyatakan beban kerja sebagai aktivitas yang wajib dilakukan oleh pekerja pemegang posisi dengan tujuan tertentu.

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan merasa tertekan terhadap tuntutan yang harus diselesaikan sehingga membuat karyawan merasa cemas dan bingung apabila tidak dapat memenuhi tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya turnover intention karyawan dalam perusahaan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Authar, 2019). Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi pada periode tertentu (Indriati, 2021).

Budiasa (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta upaya mereka untuk mengatasi masalah yang terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut kebijaksanaan, seorang pekerja tidak dianggap sebagai beban kerja jika mereka dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugas yang diberikan. Pegawai dianggap memiliki beban kerja jika mereka tidak dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan sejumlah tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai menganggap beban kerja berada di luar kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Penelitian ini mengacu pada definisi beban kerja yang dikemukakan oleh Budiasa (2021) bahwa beban kerja mengacu pada persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dan upaya mereka untuk mengatasi masalah di tempat kerja mereka.

2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Gibson (Budiasa, 2021), ada sejumlah variabel yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

- 1) Tekanan waktu (tekanan waktu).
- 2) Jadwal kerja atau jam kerja.
- 3) Ambiguitas dan konflik peran.
- 4) Overload informasi.
- 5) Overload panas atau panas ekstrem.
- 6) Repetitive action.
- 7) Tanggung jawab

3. Indikator Beban Kerja

Terdapat tiga dimensi dan indikator pada beban kerja (Budiasa, 2021) sebagai berikut:

- 1) Kondisi Mental (beban emosional): pekerjaan yang sulit, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan Anda.
- 2) Beban Waktu (beban waktu): kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, memenuhi deadline, mencapai target, menambah jam kerja (lembur), dan tidak memiliki waktu luang.
- 3) Beban Fisik (beban psikologis): pekerjaan yang berlebihan, tugas tambahan, fasilitas kesehatan.

Indikator berikut menunjukkan beban kerja, menurut Tarwaka (Budiasa, 2021).

- 1) Beban waktu: menunjukkan jumlah waktu yang tersedia untuk merencanakan, melaksanakan, dan memantau tugas atau pekerjaan.
- 2) Beban usaha mental: menunjukkan banyaknya usaha mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis: menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.1.1.2 *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Fisher, dkk (2003), *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu ditempat kerja dan aktivitas lain diluar pekerjaan yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber

konflik maupun sumber energi bagi diri sendiri. *Work life balance* menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana seorang individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Konsep keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan seorang karyawan dan seringkali digunakan untuk memenuhi komitmen kerja dan menjaga keharmonisan keluarga (Nurdin & Rohaeni, 2020). Jika seorang karyawan merasa tidak mampu menjaga keharmonisan antara kebutuhan perusahaan, terutama masalah kehidupan pribadi dengan pekerjaan, tidak seimbang, mereka mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup dengan bekerja, maka timbul lah niat mencari pekerjaan lain atau berhenti dan bergabung dengan perusahaan lain. Yang bisa menyesuaikan untuk mengambil keputusan keseimbangan hidup dengan bekerja dan menganggap pentingnya keseimbangan hidup karyawan.

Menurut Wijayati et al (2019), *Work life balance* adalah kapasitas menyesuaikan pekerjaan dan kehidupan individu, memenuhi tanggung jawab, bertanggung jawab untuk berbagai aktifitas di luar pekerjaan. Hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang disebut *work life balance* (Patwary, Roy, Hoque, & Khandakar, 2019). Menurut Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work life balance* dapat menyebabkan seorang karyawan berusaha di antara setidaknya dua pekerjaan di mana pekerjaan itu sama-sama penting baginya dan mungkin akan menjadi kewajibannya. Sesuai Pandiangan (2018) *work life balance* adalah ide yang mencakup penetapan batas yang tepat antara pekerjaan (panggilan dan keinginan) dari satu sudut pandang dan kehidupan (kegembiraan, relaksasi,

keluarga, dan pergantian peristiwa yang mendalam) di sisi lain. Afrianty et.al (2018) mendefinisikan *bahwa Work life balance* adalah seseorang yang secara bersama-sama terikat di-dalam pekerjaan maupun keluarga, dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarganya.

Jika perusahaan tidak mampu membedakan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, pekerja mungkin harus mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan yang tidak menganggap pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi (Prayogi et al., 2019). Keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada bagaimana individu secara bebas mengelola tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan semua aktivitas utama mereka, seperti keluarga, komunitas, pengembangan pribadi, dan waktu senggang (Gadzali, 2020).

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Poulose, 2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (Individual factors) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
- 2) Faktor organisasi (Organisational factors) Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.

- 3) Faktor sosial (*Societal factors*) Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.
- 4) Faktor-faktor lainnya Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

3. Manfaat *Work-Life Balance*

Work-life balance dikaitkan dengan kualitas hidup, dan diketahui dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan yang menerapkannya. Ini adalah penjelasannya.

- 1) Terhindar dari Kelelahan: Manfaat pertama dari *work-life balance* adalah pekerja tidak mengalami kelelahan.
- 2) Lebih Produktif: Menjaga *work-life balance* dengan baik akan membuat Anda merasa lebih produktif dan penuh optimisme.
- 3) Hubungan Sosial Lebih Terjaga: Manfaat lain dari *work-life balance* adalah Anda dapat mempertahankan hubungan sosial dengan teman dan keluarga Anda.

4. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus et.al (2003) indicator *work life balance* yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu: jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja sebanding dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi.
- 2) Keseimbangan keterlibatan: tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, baik dalam bentuk komitmen maupun integritas, sebanding dengan kehidupan pribadi.
- 3) Keseimbangan kepuasan: tingkat kepuasan seseorang dalam menjalani tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Behr & Newman (Budiasa, 2021), stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi karyawan dengan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan yang memaksa karyawan untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Vanchapo (2020) mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional karyawan karena ketidaksesuaian antara beban kerja mereka dan kemampuan mereka untuk mengatasi stres kerja. Sementara Budiasa (2021) mengatakan bahwa stres kerja adalah hasil dari ketidakcocokan karyawan dengan lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada fisik, mental, dan perilaku karyawan saat bekerja.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan

akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al. 2013). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Rijasawitri & Suana, 2020) . Menurut Malayu Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang nervous dan merasa kekuatiran kronis

Stress didefinisikan sebagai perasaan permusuhan atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai akibat dari ketegangan pekerjaan (Breaugh, 2021). Stres yang disebabkan oleh pekerjaan seseorang disebut stres kerja. Stres kerja adalah fenomena yang kompleks dan pengalaman subjektif.

Shivendra dan Kumar (2016) telah mengidentifikasi stres kerja sebagai “reaksi fisik dan emosional yang berbahaya (yang) muncul ketika kebutuhan pekerjaan dan keterampilan individu tidak sesuai dengan kemampuan mereka (Uysal, 2019).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan stres kerja dan membuat orang semakin merasa negatif dan tidak puas. Stres kerja, dalam situasi saat ini, dapat menyebabkan ambiguitas peran, kerja berlebihan, konflik peran, dan tekanan waktu selama bekerja dari rumah, yang dapat mengurangi kepuasan kerja (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021).

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Vanchapo (2020) mengatakan bahwa ada tiga hal yang menjadi penyebab stres kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor organisasional, yang menyebabkan stres kerja, seperti overload (beban kerja yang berlebihan), tekanan dari atasan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan sebagainya.
- 2) Faktor individual, yang mencakup penyebab pegawai secara individu, seperti masalah keuangan, masalah keluarga, dan karakteristik kepribadiannya.
- 3) Faktor lingkungan, yang mencakup lingkungan kerja yang buruk, seperti kurangnya ventilasi, kurangnya pencahayaan, dan banyak kebisingan.

Hasibuan (2019) dalam bukunya menyampaikan faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab stres pegawai adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan;
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar;
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai;
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja;
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah;
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

3. Indikator Stres Kerja

Robbins & Judge (Budiasa, 2021) menyebutkan beberapa hal yang menyebabkan stres kerja.

1. Psikologis: termasuk perasaan resah dan cemas, ketegangan, mudah marah, bosan, tidak fokus, tidak kreatif, tidak komunikatif, banyak melamun, dan kelelahan mental.
2. Gejala Fisiologis: Gejala fisiologis biasanya terdapat pada seseorang yang mengalami stres kerja. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, dan penyakit jantung.
3. Gejala perilaku: stres yang terkait dengan perilaku termasuk penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak tambahan termasuk perubahan dalam kebiasaan sehari-hari, seperti kesalahan mengonsumsi makan, masalah tidur, dan peningkatan konsumsi rokok dan alkohol.

2.1.1.4 *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak buruk pada bisnis serta dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan dan meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Rasa ingin untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang

sangat serius dalam konteks manajemen (Januartha & Andyani, 2019). Menurut Tampubolon & Sagala (dalam Yunus, 2021), perusahaan harus mampu mengurangi tingkat *turnover intention* yang meningkat dari waktu ke waktu. Nafiudin dan Umdiana (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk beralih ke pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak pada kinerja perusahaan. *Turnover* sukarela adalah keinginan pribadi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan *turnover* tidak sukarela adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara tidak sukarela (Ramadhan et al., 2019). Menurut Belete AK (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* dapat disebabkan oleh faktor yang berbeda, seperti faktor kepemimpinan dalam perusahaan, budaya organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, keadilan dalam organisasi, jenjang karir, dan beberapa faktor lainnya. Suatu organisasi harus menerapkan strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan di dalam perusahaan dengan cara memperhatikan aspek yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan (Kartika & Purba, 2018). Raja (2013) menyatakan bahwa dengan globalisasi yang meningkat pesat, fenomena kekuatan pergantian karyawan bersaing dengan organisasi lain untuk mempertahankan talenta terbaik perusahaan. Semakin tinggi *turnover intention* membuat perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan baik (Oosthuizen et al., 2019).

Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai *turnover intention* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover intention* karyawan (Sakul, 2018).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Novitasari (2022) berikut adalah beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan:

1). Faktor pendukung *Turnover intention*

Menurut Novitasari (2022) terdapat faktor penyebab keluar dari perusahaan atau *outsourcing*, faktor pendukungnya adalah faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.
- 2) Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.
- 3) Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

- 4) Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- 5) Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- 6) Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain

3. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut (Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati, 2020) yaitu:

- 1) Pikiran untuk keluar: Ini adalah ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan berpikir untuk meninggalkan tempat kerja mereka.
- 2) Mencari lowongan pekerjaan: Ini menunjukkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan mereka dan mencari pekerjaan baru, ini disebut sebagai mencari lowongan pekerjaan.
- 3) Individu yang berniat untuk pensiun : menunjukkan keinginan yang kuat untuk pindah perusahaan. Karyawan cenderung pensiun jika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Merujuk pada tujuan penelitian yang diuraikan penelitian, maka penelitian terdahulu atau studi empiris ini berupa salah satu acuan penelitian sebagai rujukan penelitian untuk memperkaya khasana kajian empiris dalam pembahasan hasil penelitian terdahulu. berikut hasil penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

Menurut Dewi & Suartina, 2022 dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada UD. Cahaya Dewata di Badung.dengan menggunakan metode analisis linear berganda.variabel pada penelitian ini yaitu Stress Kerja(X1), Beban Kerja(X2),Lingkungan Kerja (X3),*Turnover intention* (Y).

Menurut Yuliya Pratiwia, Umi Farida, dan Titis Purwaningrum(2022) dengan berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) *Work Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 2) Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 3) Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. 4) *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan mempunyai

pengaruh terhadap variabel *Turnover intention* pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Penelitian ini guna melihat Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja & Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. Populasinya yakni karyawan Supermarket Luwes Ponorogo sebanyak 120 orang, dan sampel sejumlah 30 responden. Teknik pengambilan melalui data kuesioner. Regresi linier berganda dipergunakan sebagai metode analisis.

Menurut Indira Natasya Kusuma Putri, Yuliharsi, Donard Games (2024) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover turnover*, sedangkan *work-life balance* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk keluar. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pegawai wanita di Bank Nagari. Karyawan dianggap sebagai aset paling penting karena kontribusinya mempengaruhi reputasi dan profitabilitas perusahaan. Keterlibatan pekerja perempuan memberikan keterampilan, keberagaman, dan inklusivitas yang berharga, namun keterwakilan mereka dalam peran kepemimpinan masih rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 67 pegawai wanita di kantor pusat Bank Nagari.

Menurut Kuncoro & Suprpto, 2022 dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta Hasil pengujian terhadap hipotesis,

menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data primer menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling dengan kriteria yaitu karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. Sampel berjumlah 175 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan regresi berganda. Uji hipotesis dengan menggunakan program pengolahan data SPSS.

Menurut Pranata & Netra, 2019 dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Manajemen sebaiknya memperhatikan pembebanan pekerjaan agar tidak melebihi kemampuan karyawan yang dapat mengakibatkan stres kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Menurut Regina Yusticia Firdaus *et,al* 2024 dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada *Organisasi Citizenship Behavior*. hasil penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun *organizational citizenship behavior*, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara stress kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja mampu memediasi antara *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*. Jenis penelitian yang digunakan dalam pengelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifitaktif dengan menggunakan teknik non probability sampling dan jumlah sampel sebanyak 288 karyawan PT Global Jet Express wilayah Cirebon Timur. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 4.0.

Menurut Raka Putra Edy Wirawan (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan) hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. (3) *Work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work strees*. (4) *Work life balance* memediasi beban kerja terhadap stres kerja.

metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dari 60 responden bidang lalu lintas Dinas Perhubungan Kota Pasuruan.

Menurut Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022) dengan judul Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap turnover intention, terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention, dan stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap turnover intention di Hotel J4 Legian Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan, dengan metode sampling jenuh, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas.

Menurut Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Pada Bni Life Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukan Secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada pegawai BNI Life Banjarmasin. Secara langsung variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention dengan nilai 0,592, dan secara tidak langsung variabel Beban Kerja melalui Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat turnover intention dengan nilai 0,108. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Turnover Intention pada pegawai BNI Life Banjarmasin adalah Beban Kerja. metode penelitian yang di gunakan pada

penelitian inii adalah metode kuantitatif dengan tekik analisis yang di gunakan adalah analisis jalur.

Menurut Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, Rahma Safira (2022) dengan judul Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. Hasil analisis dalam penelitian ini membuktikan bahwa: stres kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada perawat di RSI Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah responden 128 perawat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi & Suartina, 2022	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tumover Intention Karyawan UD. Cahya Dewata di Badung.	Variabel Bebas: Stres kerja (X1),Beban kerja(X2),lingkungan kerja(X3) Variabel Terikat: Turnover Intention (Y) Analisis yang digunakan adalah Analisis linear berganda	Secara parsial dan simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada UD. Cahya Dewata di Badung.
2.	Kuncoro & Suprpto, 2022	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap TumoverIntention Karyawan PT.Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta.	Variabel Bebas: Stres kerja (X1),Beban kerja(X2),lingkungan kerja(X3) Variabel Terikat: Turnover Intention (Y) Analisis deskriptif dan regresi berganda	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tdak signifikan terhadap turnover intention.

3.	Yuliya Pratiwia, Umi Farida, dan Titis Purwaningrum(2022)	Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.	Variabel Bebas: Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: Turnover Intention(Y)	Menunjukkan bahwa: 1) Work Life Balance mempunyai pengaruh terhadap variabel Turnover. 2) Stres Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Turnover intention pada. 3) Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Turnover intention pada karyawan 4) Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel Turnover intention pada karyawan
4.	Indira Natasya Kusuma Putri, Yuliharsi, Donard Games (2024)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi.	Variabel Bebas: Pengembangan karir (X) Work life balance (X2) Variabel Terikat: Turnover intention (Y)	Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan work-life balance terhadap turnoverintention pada pegawai wanita di Bank Nagari..
5.	(Pranata & Netra, 2019)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak kabupaten badung.	Variabel bebas: Stres kerja (X1) Variabel Mediasi : Komitmen Organisasional (Y) Variabel Terikat: Turnover Intention (Z) Analisi jalur (path analysis)	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover iintention.komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention
6.	Menurut Raka Putra Edy Wirawan (2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)	Variabel Bebas : Beban Kerja(X1) Variabel terikat: Stres Kerja (Z) Work Life Balance (Y).	Menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. (3) Work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap work stres. (4) Work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja.

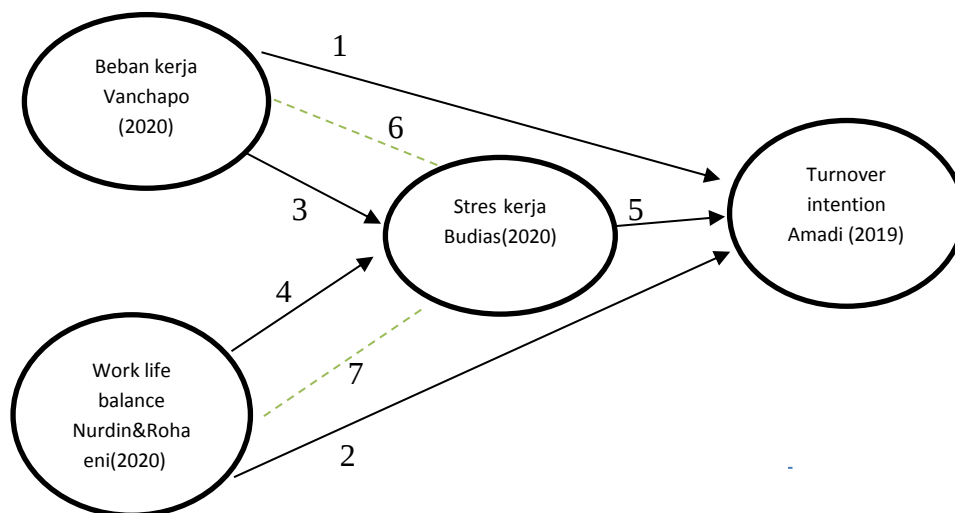
7.	Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022)	Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali	Variabel Bebas: Stres Kerja (X1) Variabel terikat: Beban Kerja (Z), Turnover Intention (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap turnover intention, terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention, dan stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap turnover intention di Hotel J4 Legian Bali.
8.	Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno ,Lili Karmela Fitriani (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	Variable bebas: Beban Kerja (x1) Stres Kerja (x2) Dan Work Life Balance (x3) Variable terikat: Terhadap Kepuasan Kerja Serta (y) Dampaknya Pada Organisasi Citizenship Behavior (z) Analisis: SmartPLS 4.0.	Beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap, work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
9.	Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono (2021)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Pada Bni Life Banjarmasin	Variable bebas: Beban Kerja (X1) Variable terikat: Stres Kerja (Y), Turnover Intention (Z)	Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada pegawai BNI Life Banjarmasin. Secara langsung variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention dengan nilai 0,592, dan secara tidak langsung variabel Beban Kerja melalui Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat turnover intention dengan nilai 0,108.
10	Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, Rahma Safira (2022)	Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya	Variable bebas: Work Life Balance (X1), Stres Kerja (X2) Variable terikat Turnover Intention (Y)	Stres kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada perawat di RSI Surabaya.

Sumber : Dewi & Suartina (2022), Kuncoro & Suprpto (2022), Pranata & Netra (2019 Yuliya Pratiwia, Umi Farida(2022), Indira Natasya Kusuma Putri, Yuliharsi, Donard Games (2024), Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno ,Lili Karmela Fitriani (2024),Raka Putra Edy Wirawan (2022), Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022), Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono (2021), Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, Rahma Safira (2022).

2.2 Pengajuan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka berpikir adalah hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis penjelasan mengenai hubungan variabel independen dan dependen. Jadi apabila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu dilibatkan dalam penelitian (Hermawan, 2019). Berdasarkan uraian teori dan hasil studi empiris sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian seperti berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan dan Sumber:

—————> : Pengaruh Langsung

----- : Pengaruh Tidak Langsung

Keterangan :

Hubungan 1: Menurut Dewi & Suartina, 2022; Menurut Kuncoro & Suprpto, 2022; Menurut (Pranata & Netra, 2019)

Hubungan 2: Menurut Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, Rahma Safira (2022)

Hubungan 3: Yuliya Pratiwia, Umi Farida, dan Titis Purwaningrum (2022); Menurut Indira Natasya Kusuma Putri, Yuliharsi, Donard Games (2024).

Hubungan 4: (Pranata & Netra, 2019); Menurut Raka Putra Edy Wirawan (2022)

Hubungan 5: Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni (2022)

Hubungan 6: Regina Yusticia Firdaus, Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani (2024)

Hubungan 7: Ahmad Fauzi, Anthonius Junianto Karsudjono (2021)

2.2.2 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Dalam penelitian, posisi hipotesis sangat penting. Para peneliti harus menentukan bagaimana hipotesis akan digunakan di penelitian (Fraenkel dan Wallen, 2021). Hipotesis yang telah terencana dengan baik akan memberikan arah dan mengemukakan penjelasan. mengingat bahwa hipotesis dapat diuji dan divalidasi (pengujian kesahiannya) melalui penyelidikan ilmiah, maka Hipotesis

dapat membantu dalam pembuktian secara empiris. berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris, serta perumusan masalah di muka, maka hipotesis pada penelitian ini diajukan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1): Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Karyawan yang mengalami beban kerja atau tekanan kerja memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Karyawan yang memiliki beban kerja dan mudah untuk memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mengancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan beban kerja dapat dengan mudah meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan ke tempat lain.

Beban kerja ini juga berpengaruh terhadap cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar dari perusahaan dan mencari tempat yang lebih aman dan nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima dari rekan kerja dan juga dari pimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Marhamah et al., (2022);Fitriantini, Agusdin, and Nurmayanti (2019), yang menunjukkan bahwa beban kerja sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*.

2. Hipotesis 2 (H2): Diduga bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bestprofit Futures Malang.

Work-life balance menjadi salah satu faktor untuk mengurangi tingkat *turnover*, Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwatiningsih & Sawitri, 2021) berjudul “*Analysis On The Effect of Work-life balance and Career Development on Turnover Intention For Millennial Generations*” yang

menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian lain oleh (Prayogi et al., 2019) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa apabila tingkat *work-life balance* karyawan tinggi maka *tingkat turnover* dalam sebuah perusahaan akan rendah. Menurut (Jaharuddin & Zainol, 2019) saat ini sudah banyak perusahaan mengembangkan strategi untuk menghindari adanya *work-life conflict* (ketidakmampuan untuk membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi) seperti, menghargai jam kerja yang lebih dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rodríguez-Sánchez et al., 2020) yang berjudul “*Investing Time and Resources for WorkLife Balance: The Effect on Talent Retention*” yang menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi strategi dalam mempertahankan SDM di sebuah perusahaan di era globalisasi saat ini.

3. Hipotesis 3 (H3): Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang bisa berupa beban kerja kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) sering kali menyebabkan individu merasa kewalahan, tidak mampu mengontrol pekerjaan, dan akhirnya mengalami stres

kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karasek's Job Demand-Control Model (1979) ini menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (job demands) yang tidak diimbangi dengan kontrol pekerjaan (job control) akan meningkatkan stres kerja. Beban kerja tinggi termasuk dalam kategori "high demand". Serta penelitian Putri & Dewi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan.

4. Hipotesis 4 (H4): Diduga bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Moore dalam Moedy (2013) juga mendefinisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Namun hal ini seringkali diabaikan oleh perusahaan dengan melakukan penugasan yang cukup banyak kepada karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan. Tekananyang berlebihan juga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya tugas yang tidak dapat mereka selesaikan (Huma et al., 2017). Sejalan dengan pernyataan menurut Sutedja (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini biasanya tampak dari Simptom, antara lain emosi yang tidak stabil, cemas, gugup, tekanan darah meningkat, mengalami gangguan pencernaan, suka menyendiri, dan sulit tidur.

5. Hipotesis 5 (H5): Diduga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Masalah stres kerja dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan pada perusahaan. Menurut Muslim (2021) menyatakan Stres merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikis seorang pekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga kondisinya. Atau kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami setiap karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan baik stres yang ditimbulkan akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan dari pemimpinnya. Stres kerja ini sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah atau keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riani and Putra (2017), Fitriantini et al. (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, terdapat hasil yang kontradiktif pada penelitian sebelumnya. Di mana dalam penelitian Faisal, dkk, (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhan & Fajrianthi (2021) yang menyatakan bahwa tidak semua dimensi *work life balance* dapat mempengaruhi stres kerja.

6. Hipotesis 6 (H6): Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Beban kerja yang tinggi, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (kompleksitas tugas), dapat menimbulkan tekanan psikologis dan fisik pada karyawan. Hal ini menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia. Stres kerja yang berlarut-larut menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan kelelahan emosional, dan memperburuk kesejahteraan psikologis. Akibatnya, karyawan mulai mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Stres kerja sering menjadi variabel mediasi antara beban kerja dan niat keluar kerja. Artinya, beban kerja secara tidak langsung meningkatkan *turnover intention* melalui peningkatan stres kerja. pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firth et al. (2004) hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan menyebabkan stress kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Serta penelitian dari Kurniawan & Gustomo (2015) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap stres kerja dan *turnover intention*, serta Stres kerja juga berperan sebagai mediator antara beban kerja dan *turnover intention*. Sedangkan menurut Putri & Dewi (2019) Penelitian pada karyawan PT X menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja meningkatkan *turnover intention*.

7. Hipotesis 7 (H7): Diduga bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

Work-Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan (misalnya jam kerja panjang, membawa pekerjaan ke rumah) menyebabkan

peningkatan stres kerja, karena individu merasa kekurangan waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, atau memenuhi peran keluarga. Stres kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan kelelahan, dan membuat individu ingin meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, stres kerja secara signifikan meningkatkan *Turnover Intention*. Jika *Work-Life Balance* buruk, maka stres kerja akan meningkat, yang kemudian mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan. Maka, stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*. hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Haar et al. (2014) *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan *turnover intention*. Semakin baik *Work Life Balance* semakin rendah stres dan keinginan untuk resign. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Noor & Maad (2008) menyatakan ketidak seimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan stres kerja yang kemudian menyebabkan *turnover intention*.