

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PLN UP3 Malang

Virza Heppy Stevia Difatita *)

Mohammad Rizal)**

Sulton Sholehuddin *)**

Email : virzaheppy@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on Turnover Intention through Job Stress as a mediating variable among employees of PLN UP3 Malang. The research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. A saturated sampling technique was applied, involving all permanent employees as respondents. The results of the measurement model evaluation indicate that all indicators of Work-Life Balance, Job Stress, and Turnover Intention met the criteria for validity and reliability, making them suitable for further analysis. The structural model testing reveals that Work-Life Balance has a significant effect on Job Stress as well as on Turnover Intention. Furthermore, Job Stress is also proven to significantly influence Turnover Intention. These findings emphasize that the balance between work and personal life plays a crucial role in shaping employees' psychological conditions and their intention to remain within the organization. Job Stress is found to mediate the relationship between Work-Life Balance and Turnover Intention, meaning that a better work-life balance can reduce stress levels, which in turn lowers employees' intention to leave the company. Therefore, enhancing organizational policies and practices that support Work-Life Balance becomes an essential strategy for reducing Turnover Intention and creating a healthy, productive, and sustainable work environment.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Turnover Intention, Mediation.*

Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan keberlangsungan organisasi. Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Fenomena ini tidak hanya menimbulkan biaya tambahan bagi organisasi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru, tetapi juga berpotensi mengganggu stabilitas kerja serta menurunkan produktivitas organisasi. Laporan *Turnover Survey Report* menunjukkan bahwa tingkat *turnover* tenaga kerja secara global pada tahun 2024 berada pada kisaran 23%, yang berarti hampir seperempat tenaga kerja berpindah atau meninggalkan organisasi dalam satu tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *turnover* menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention* adalah *Work-Life Balance*, yaitu kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Kondisi ini berpotensi memicu munculnya stres kerja, yaitu keadaan ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasinya. Apabila stres kerja berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka hal tersebut dapat

memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, Work-Life Balance menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan organisasi untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Permasalahan tersebut juga dapat ditemukan pada organisasi sektor pelayanan publik di Indonesia, termasuk PT PLN (Persero). Sebagai perusahaan BUMN yang memiliki peran strategis dalam penyediaan energi listrik bagi masyarakat, PLN sangat bergantung pada kinerja dan komitmen sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan laporan keberlanjutan PLN, tingkat *turnover* karyawan secara nasional tercatat sebesar 5,7% per tahun. Meskipun angka tersebut relatif lebih rendah dibandingkan tingkat *turnover* global, kondisi ini tetap menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan, terutama yang berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, serta potensi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Situasi tersebut menjadi lebih relevan pada unit operasional seperti PLN UP3 Malang yang menuntut karyawan untuk memiliki kesiapsiagaan tinggi, fleksibilitas waktu kerja, serta kesediaan bekerja di luar jam kerja normal ketika terjadi kondisi darurat.

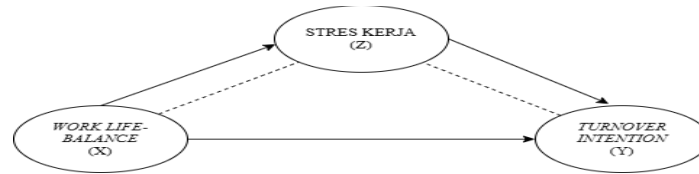
Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki hubungan dengan *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti stres kerja. Dalam hal ini, stres kerja dapat berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, penelitian yang mengkaji hubungan antara Work-Life Balance, stres kerja, dan *turnover intention* secara simultan pada lingkungan BUMN sektor ketenagalistrikan masih terbatas, khususnya pada unit kerja PLN UP3 Malang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention, (2) menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap Stres Kerja, (3) menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention, serta (4) menguji apakah Stres Kerja memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada karyawan PLN UP3 Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Landasan Teori

Teori Proses *Turnover* yang dikemukakan oleh (Mobley, 1977) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui serangkaian proses kognitif dan evaluatif yang bertahap. Ketidakpuasan kerja menjadi pemicu awal yang mendorong munculnya pemikiran untuk berhenti, kemudian diikuti dengan penilaian terhadap manfaat dan biaya apabila keluar dari organisasi serta peluang memperoleh pekerjaan alternatif. Apabila hasil evaluasi tersebut dianggap lebih menguntungkan, karyawan akan membentuk niat untuk mencari pekerjaan lain dan membandingkan alternatif yang tersedia dengan kondisi pekerjaan saat ini. Proses ini selanjutnya bermuara pada terbentuknya *turnover intention*, yang merupakan tahap psikologis penting sebelum karyawan benar-benar mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, model Mobley menegaskan bahwa *turnover intention* berperan sebagai penghubung utama antara ketidakpuasan kerja dan perilaku *turnover* aktual dalam organisasi (Mobley, 1977).

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Proposisi penelitian dalam studi ini dirumuskan berdasarkan hubungan antara variabel *Work-Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Turnover Intention*. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikembangkan, maka hipotesis penelitian diformulasikan sebagai berikut: H1: *Work-Life Balance* memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*; H2: *Work-Life Balance* memberikan pengaruh signifikan terhadap *Stres Kerja*; H3: *Stres Kerja* memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dan H4: *Stres Kerja* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang dapat diukur secara numerik serta dianalisis secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PLN UP3 Malang dengan jumlah responden sebanyak 63 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 yang disebarkan secara langsung kepada responden. Variabel penelitian meliputi *Work-Life Balance* (X), *Stres Kerja* (Z), dan *Turnover Intention* (Y). Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan tahapan evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas, inner model untuk menganalisis hubungan struktural antar variabel, serta uji hipotesis melalui teknik bootstrapping.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 63 responden karyawan PLN UP3 Malang. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 33 orang (52,4%), sedangkan perempuan berjumlah 30 orang (47,6%), sehingga komposisinya relatif seimbang. Dilihat dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–25 tahun sebanyak 27 orang (42,9%), diikuti usia >25–30 tahun sebanyak 22 orang (34,9%), dan usia >30–35 tahun sebanyak 15 orang (22,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–4 tahun sebanyak 28 orang (44,5%), diikuti masa kerja >4–7 tahun sebanyak 20 orang (31,7%), dan >7–11 tahun sebanyak 15 orang (23,8%). Variasi masa kerja tersebut mencerminkan pengalaman kerja responden yang cukup beragam di lingkungan PLN UP3 Malang. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel berada di atas 0,50 sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE value	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X)	0,612	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,593	Valid
Stres Kerja	0,621	Valid

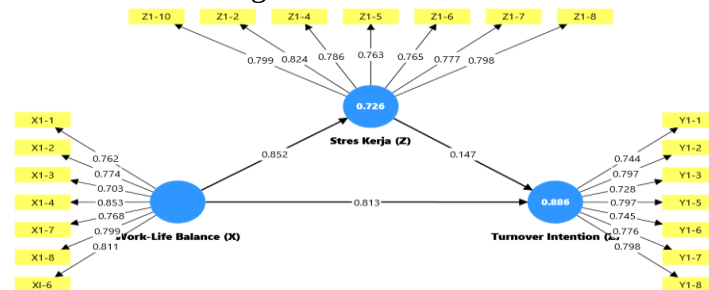
Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa validitas konvergen telah terpenuhi pada seluruh konstruk laten dalam model penelitian, karena masing-masing variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas batas minimum 0,50. Nilai AVE digunakan untuk menunjukkan

kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator pembentuknya. Semakin tinggi nilai AVE, maka semakin baik konstruk tersebut dalam merepresentasikan indikator yang digunakan.

Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai AVE sebesar 0,612, yang menunjukkan bahwa lebih dari 61% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk *Work-Life Balance*. Sementara itu, variabel *Turnover Intention* memperoleh nilai AVE sebesar 0,593, yang berarti konstruk tersebut mampu menjelaskan hampir 60% varians indikator yang membentuknya. Adapun variabel Stres Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,621, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk stres kerja.

Model pengukuran (outer model) yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan konstruk latennya divisualisasikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Data diolah, 2026

Pada hasil Gambar 2 uji *outer model* menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas setelah dilakukan eliminasi pada beberapa item yang tidak valid. Evaluasi *inner model* menghasilkan nilai *R-Square* yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. R-Square

	<i>R²</i>	<i>R² Adjusted</i>
Stres Kerja(Z)	0,716	0,711
Turnover Intention (Y)	0,915	0,913

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 2, nilai R^2 sebesar 0,716 pada variabel Stres Kerja (Z) menunjukkan bahwa model struktural mampu menjelaskan variasi Stres Kerja karyawan. Nilai R^2 adjusted sebesar 0,711 (71,1%) sedikit lebih rendah karena telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel (63 responden), yang menunjukkan bahwa model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah dilakukan penyesuaian. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,915 pada variabel Turnover Intention (Y) menunjukkan bahwa model struktural mampu menjelaskan sebagian besar variasi Turnover Intention karyawan. Nilai R^2 adjusted sebesar 0,913 (91,3%) juga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel tersebut. Hasil pengujian hipotesis melalui teknik bootstrapping disajikan pada Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Stres Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	0.960	0.337	Tidak Signifikan
Work-Life Balance (X) → Stres Kerja (Z)	6.680	0.000	Signifikan
Work-Life Balance (X) → Turnover Intention (Y)	5.280	0.000	Signifikan
Work-Life Balance (X) → Stres Kerja (Z) → Turnover Intention (Y)	0.871	0,384	Tidak Termediasi

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, dari empat hipotesis yang diajukan, hanya dua hipotesis yang diterima yaitu *work-life balance* terhadap stres kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, sementara dua hipotesis lainnya ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM-PLS, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan PLN UP3 Malang. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang mampu mengatur waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan serta kehidupan pribadi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja sehingga tingkat stres yang dialami lebih rendah. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Kalliath & Brough, 2008) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* yang baik dapat membantu individu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PLN UP3 Malang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T-statistics* sebesar 0,960 dan *P-value* sebesar 0,337 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover intention tidak dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami tekanan kerja, kondisi tersebut belum tentu mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik PLN sebagai perusahaan BUMN yang menawarkan stabilitas pekerjaan, jaminan kesejahteraan, serta keamanan karier jangka panjang sehingga karyawan tetap memilih bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja. Menurut (MOBLEY, 1977), keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti kepuasan kerja, peluang karier, serta kondisi organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PLN UP3 Malang. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasakan keseimbangan dalam kehidupan kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan pribadi, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan motivasi kerja sehingga meningkatkan kecenderungan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sejalan dengan penelitian (Greenhaus et al., 2011) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Peran Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* terjadi secara langsung tanpa melalui stres kerja sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, meskipun *Work-Life Balance* dapat memengaruhi tingkat stres kerja, perubahan pada tingkat stres tersebut tidak secara langsung berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks PLN UP3 Malang, keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi lebih dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Upadianti, 2025) yang menyatakan bahwa hubungan antara

Work-Life Balance dan *Turnover Intention* tidak selalu dimediasi oleh stres kerja dalam setiap konteks organisasi.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan PLN UP3 Malang, sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* serta tidak berperan sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang memengaruhi kondisi kerja serta kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi potensi turnover karyawan.

Referensi

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2011). The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct. *Journal Of Management & Organization*, 26(3), 365–378.
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover*. <https://Pascal-Francis.Inist.Fr/Vibad/Index.Php?Action=Getrecorddetail&Idt=Pascal7750391652>
- Mobley, W. . (1977). *Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover*. https://Www.Researchgate.Net/Publication/211391468_Intermediate_Linkages_In_The_Relationship_Between_Job_Satisfaction_And_Employee_Turnover
- Upadianti, S. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Semarang Garment) Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang , Indonesia Sumber : Hrd Pt Semarang Garment 2025 . Adalah Ket. 2*(September).

Virza Heppy Stevia Difatita *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap

Sulton Solehuddin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma