

**THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION A STUDY OF EMPLOYEES AT PT. PLN ICON PLUS STRATEGIC BUSINESS UNIT REGIONAL OF CENTRAL JAVA**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN ICON PLUS STRATEGIC BUSINESS UNIT REGIONAL JAWA BAGIAN TENGAH**

**Syella Prasetya Ardaningtyas<sup>1</sup>, Camilus Isidorus Ikut<sup>2</sup>, Suparmi<sup>3</sup>, Ribut Musprihadi<sup>4</sup>**  
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[syella6203@gmail.com](mailto:syella6203@gmail.com)<sup>1</sup>, [camilusisidorus@gmail.com](mailto:camilusisidorus@gmail.com)<sup>2</sup>, [suparmi@untagsmg.ac.id](mailto:suparmi@untagsmg.ac.id)<sup>3</sup>, [ribut-musprihadi@untagsmg.ac.id](mailto:ribut-musprihadi@untagsmg.ac.id)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work-life balance and job stress on turnover intention among employees of PT. PLN Icon Plus Strategic Business Unit, Central Java Region. The background of this study is the increase in employee turnover from 5 people in 2022 to 39 people in 2024. The theoretical basis used is the Job Demands-Resources (JD-R) Theory. The study population was 161 employees with a sample of 115 respondents using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling technique. Data collection was carried out through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS 25. The results showed that work-life balance had a negative and significant effect on turnover intention ( $\beta = -0.615$ ; sig. = 0.000), while job stress had a positive and significant effect ( $\beta = 0.473$ ; sig. = 0.000). Simultaneously, both variables had a significant effect, with an F value of 68.176 and an Adjusted R<sup>2</sup> of 0.541 (54.9%). This study emphasizes the importance of improving work-life balance and managing job stress as employee retention strategies.*

**Keywords:** Work-Life Balance, Job Stress, Turnover Intention, Human Resource Management

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan job stress terhadap turnover intention pada karyawan PT. PLN Icon Plus Strategic Business Unit Regional Jawa Bagian Tengah. Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya angka turnover karyawan dari 5 orang pada tahun 2022 menjadi 39 orang pada tahun 2024. Landasan teori yang digunakan adalah Teori Job Demands-Resources (JD-R). Populasi penelitian berjumlah 161 karyawan dengan sampel 115 responden menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ( $\beta = -0,615$ ; sig. = 0,000), sedangkan job stress berpengaruh positif dan signifikan ( $\beta = 0,473$ ; sig. = 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F = 68,176 dan Adjusted R<sup>2</sup> = 0,541 (54,9%). Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan work life balance dan pengelolaan job stress sebagai strategi retensi karyawan.

**Kata kunci:** Work Life Balance, Job Stress, Turnover Intention, Manajemen SDM.

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan karyawan secara efektif. MSDM mencakup pengelolaan berbagai aspek karyawan meliputi rekrutmen, seleksi, pengembangan keterampilan, kompensasi, manajemen kinerja, serta hubungan antara karyawan dan

organisasi (Juhaeti et al., 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membantu organisasi mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Hadiati et al., 2025). Perubahan pola hidup masyarakat modern menyebabkan pergeseran kebutuhan dan ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan, khususnya dalam hal keseimbangan

antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi.

Ketimpangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta beban kerja yang meningkat menjadi perhatian utama dalam MSDM. Penting bagi organisasi untuk menciptakan *work life balance* setiap karyawan (Muliawati & Frianto, 2020). Upaya menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional membantu karyawan bekerja lebih fokus, terhindar dari kejenuhan, dan tetap memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga menekan kecenderungan untuk berpindah kerja (Nurasyikin et al., 2025; Aliya & Saragih, 2020). Selain *work life balance*, tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan *job stress* yang berdampak negatif bagi karyawan maupun organisasi (Lompoliu et al., 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh kedua variabel tersebut. Terkait *work life balance*, penelitian Pantouw et al. (2022) menemukan pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sementara Farida et al. (2023) menemukan pengaruh positif signifikan. Terkait *job stress*, D. T. Putri et al. (2025) dan Hardiani et al. (2022) menemukan pengaruh positif signifikan, sedangkan N. A. Sari & Nani (2024) menemukan pengaruh negatif tidak signifikan. Inkonsistensi temuan tersebut menjadi dasar penelitian lanjutan yang lebih spesifik pada sektor teknologi informasi, komunikasi, dan transisi energi.

PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah menghadapi tantangan nyata berupa peningkatan *turnover* karyawan yang signifikan, dari 5 orang pada tahun 2022 menjadi 39 orang pada tahun 2024. Berkurangnya jumlah karyawan berdampak pada stabilitas operasional, penurunan kinerja tim, serta meningkatnya beban kerja karyawan

yang tersisa. Hasil pra-survey terhadap 30 karyawan mengindikasikan bahwa sebanyak 73% responden merasa perusahaan tidak memiliki kebijakan yang membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, 67% jarang mendapat bantuan dari atasan saat mengalami kesulitan kerja, serta 63% sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*? (2) Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*; dan (2) Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dari tiga segi. Pertama, dari segi teoretis: penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian MSDM, khususnya dalam memahami pengaruh *work life balance*, *job stress*, dan *turnover intention*, serta dapat memperkaya literatur empiris dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Kedua, dari segi praktis: penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

Ketiga, dari segi organisasional: penelitian ini membantu organisasi merancang strategi retensi karyawan yang efektif melalui peningkatan *work life balance* dan pengelolaan *job stress*.

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Job Demands-Resources (JD-R)

Model teoretis yang menjadi landasan penelitian ini adalah Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (2001). JD-R menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources*, yang memengaruhi kondisi psikologis karyawan melalui dua proses inti: *health impairment process* dan *motivational process* (Demerouti et al., 2001). *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang memerlukan energi fisik atau mental berkelanjutan, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, tuntutan emosional, serta konflik peran. Tuntutan yang terus meningkat dapat memicu kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kinerja apabila tidak ditunjang oleh sumber daya yang memadai (Schaufeli & Taris, 2014). Sebaliknya, *job resources* berfungsi membantu karyawan mencapai tujuan kerja dan mendukung pertumbuhan psikologis serta pengembangan pribadi (Bakker & Demerouti, 2017).

*Work life balance* termasuk dalam kategori *job resources* karena menyediakan fleksibilitas dan dukungan yang memungkinkan karyawan mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Karyawan yang memperoleh *work life balance* cenderung memiliki motivasi lebih stabil dan komitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, *job stress* termasuk dalam kategori *job demands* karena muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas

individu. Posisi *job stress* dalam JD-R berada pada *health impairment process*, yang menjelaskan bahwa tuntutan berlebih tanpa dukungan memadai berpotensi merusak kesehatan psikologis karyawan dan meningkatkan *turnover intention*.

### Work Life Balance

*Work life balance* adalah kondisi keseimbangan harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menciptakan kepuasan, kesejahteraan, serta keberfungsian optimal individu (Hadiansyah et al., 2023). Konsep ini menekankan pentingnya pembagian waktu, energi, dan perhatian secara proporsional agar tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terpenuhi tanpa saling mengganggu. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam Wicaksana et al. (2020), *work life balance* dikembangkan menjadi empat dimensi utama: (1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), (2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW), (3) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan (4) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Pencapaian *work life balance* tidak hanya memberikan manfaat individual, tetapi juga menghasilkan dampak positif bagi organisasi berupa penurunan stres dan angka *turnover* serta peningkatan komitmen karyawan (Shofa, 2025).

Menurut Greenhaus dan Allen (2011) dalam Sunyoto & Mulyono (2025), *work life balance* terdiri atas tiga indikator: (1) *time balance* (keseimbangan waktu), (2) *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan (3) *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan mencakup: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, keseimbangan dukungan, dan keseimbangan fleksibilitas.

### Job Stress

*Job stress* adalah kondisi tekanan fisik dan psikologis akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya individu, yang berdampak pada kesejahteraan, emosi, dan produktivitas kerja (Safira & Syihabuddin, 2026). *Job stress* memengaruhi aspek psikologis dan fisiologis karyawan hingga berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan (Pattiwael et al., 2023). Kondisi ini muncul akibat interaksi antara karyawan dan tuntutan pekerjaan yang bersumber dari faktor internal (kondisi psikologis karyawan) maupun eksternal (elemen lingkungan organisasi). Menurut Robbins & Judge dalam Wicaksono & Liana (2024), *job stress* memiliki tiga dimensi: (1) gejala fisik, (2) gejala psikologis, dan (3) gejala perilaku.

Menurut Mangkunegara (2020) dalam Anggraeni & Suhermin (2021), indikator *job stress* antara lain: beban kerja, tekanan atau desakan waktu, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan masalah pribadi. Kelima indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan konteks permasalahan yang dihadapi karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah.

### Turnover Intention

*Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun terpaksa, guna mencari alternatif kerja yang dianggap lebih memuaskan dan menguntungkan (Maranata et al., 2025; N. H. Putri, 2023). Tingginya *turnover intention* menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dalam organisasi, serta berdampak langsung pada produktivitas dan

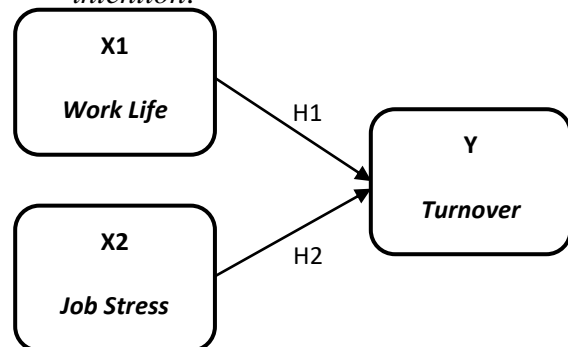
kontinuitas kerja (Maulidah et al., 2022). Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya ditandai oleh meningkatnya ketidakhadiran tanpa alasan jelas, penurunan motivasi, dan peningkatan pelanggaran terhadap peraturan organisasi (Hardiani et al., 2022).

Menurut Mobley (1978) dalam Sismawati & Lataruva (2020), *turnover intention* dapat diukur menggunakan tiga dimensi: (1) pikiran untuk keluar (*thinking of quit*), (2) keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dan (3) keinginan untuk keluar (*intention to quit*). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mencakup: pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk keluar, ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini, dan ketertarikan terhadap peluang kerja di organisasi lain.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan Teori JD-R, kerangka penelitian ini memposisikan *work life balance* (X1) sebagai *job resource* yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y), serta *job stress* (X2) sebagai *job demand* yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



### Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Teoretis

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi merupakan karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah yang berjumlah 161 orang, tersebar dalam empat divisi: Bidang Operasi Pemeliharaan dan Aset (39 orang), Bidang Pemasaran dan Penjualan B2B (23 orang), Bidang Pengembangan dan *Delivery* Layanan (28 orang), dan Bidang Penjualan Ritel dan Administrasi (71 orang). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 5%, menghasilkan 115 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress* (X2), sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 dan studi pustaka. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item indikator dinyatakan valid ( $r$  hitung >  $r$  tabel = 0,182). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk *Work Life Balance* sebesar 0,863, *Job Stress* sebesar 0,888, dan *Turnover Intention* sebesar 0,848, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan IBM SPSS 25, meliputi uji normalitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, dan uji hipotesis (uji t).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data dengan IBM SPSS 25, diperoleh

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,615X_1 + 0,473X_2$$

Koefisien *work life balance* sebesar  $-0,615$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work life balance* akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,615 satuan (*ceteris paribus*). Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Koefisien *job stress* sebesar 0,473 menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,473 satuan (*ceteris paribus*). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan kerja yang dialami karyawan, semakin besar niat untuk keluar dari organisasi.

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50995780
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.048
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS 25

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,072 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,196. Karena nilai signifikansi

0,196 > 0,05, residual data berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan pengujian dapat dilanjutkan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**A. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Penelitian				
Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Collinearity Statistics			
			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Work Life Balance (X1)	Life	.992	1.008
	Job Stress (X2)	Stress	.992	1.008

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS 25

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress* (X2) masing-masing sebesar 0,992, dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing sebesar 1,008. Karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Penelitian						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.213	.563		2.155	.033
	Work Life Balance (X1)	-.025	.027	-.088	-.935	.352
	Job Stress (X2)	.014	.027	.051	.537	.592

Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS 25

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikansi 0,352 dan *Job Stress* (X2) sebesar 0,592. Kedua nilai > 0,05, sehingga dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Hasil Uji Goodness of Fit**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R2) Penelitian**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.541		1.52338

a. Predictors: (Constant), Job Stress (X2), Work Life Balance (X1)  
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS 25

Nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,549 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,541. Hasil ini berarti variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress* (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 54,9%, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan) Penelitian**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.431	2	158.215	68.176	.000 <sup>b</sup>
	Residual	259.917	112	2.321		
	Total	576.348	114			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Job Stress (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Pengolahan Data IBM SPSS 25

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 68,176 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, secara simultan variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Stress* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Model regresi yang digunakan layak (*fit*) untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.076	.958		18.863	.000
	Work Life Balance (X1)	-.444	.046	-.615	-9.648	.000
	Job Stress (X2)	.339	.046	.473	7.417	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y): Nilai t hitung sebesar -9,648 lebih besar dari t tabel 1,981 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien bertanda negatif ( $\beta = -0,615$ ) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H1 diterima. *Job Stress* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y): Nilai t hitung sebesar 7,417 lebih besar dari t tabel 1,981 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien bertanda positif ( $\beta = 0,473$ ) menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. H2 diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = -0,615$ ; sig. = 0,000). Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan perspektif JD-R Theory, di mana *work life balance* berfungsi sebagai *job resource* yang memperkuat motivasi dan komitmen karyawan melalui *motivational process*. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan keseimbangan yang memadai antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama pada aspek fleksibilitas waktu (72% responden memberikan respons negatif) dan dukungan kebijakan organisasi (70% responden menyatakan tidak adanya kebijakan yang kondusif). Kondisi ini memperbesar potensi karyawan untuk mencari alternatif

pekerjaan di tempat lain. Temuan penelitian ini konsisten dengan Hardiani et al. (2022) dan Pantouw et al. (2022) yang mengonfirmasi bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, peningkatan *work life balance* melalui kebijakan organisasi yang suportif terbukti merupakan strategi retensi karyawan yang efektif.

### Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = 0,473$ ; sig. = 0,000). Artinya, semakin tinggi tekanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Dalam kerangka JD-R Theory, *job stress* berada pada *health impairment process*, di mana tuntutan berlebih tanpa sumber daya yang memadai mengikis keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Data empiris menunjukkan bahwa tekanan waktu (67% responden merasakan ketidakcukupan waktu kerja) dan minimnya dukungan atasan (62% responden menyatakan jarang mendapat dukungan) menjadi sumber stres yang paling menonjol. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pilihan kerja yang lebih kondusif, sebagaimana tercermin dari tingginya *turnover intention* di mana 91% responden mengaku memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya dan 93% berniat aktif mencari pekerjaan baru. Temuan ini konsisten dengan D. T. Putri et al. (2025) dan Hardiani et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, pengelolaan *job stress* secara proaktif merupakan hal yang mendesak dalam upaya menekan angka *turnover* karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN Icon Plus *Strategic Business Unit* Regional Jawa Bagian Tengah, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = -0,615$ ;  $t = -9,648$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. (2) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = 0,473$ ;  $t = 7,417$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 54,9% variasi *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran diajukan: Pertama, mengingat keseimbangan waktu menjadi indikator *work life balance* yang paling dominan, perusahaan disarankan menerapkan kebijakan *flexible working arrangement*, termasuk opsi *remote working* atau *shifting* terstruktur, guna memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan produktivitas kerja. Kedua, mengingat tekanan waktu menjadi indikator *job stress* yang paling dominan, manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi tugas per divisi, menetapkan standar beban kerja yang realistis, dan meningkatkan kualitas pengawasan melalui supervisi yang suportif dan komunikatif. Ketiga, perusahaan perlu merancang program intervensi psikologis seperti pelatihan manajemen stres dan konseling kerja sebagai upaya proaktif menekan tingkat stres dan

mempertahankan karyawan berkualitas. Keempat, bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas model dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang relevan, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasional, untuk menjelaskan 45,1% variasi *turnover intention* yang belum ter jelaskan dalam model ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Anggraeni, W. D., & Suhermin. (2021). Pengaruh job satisfaction, organizational commitment, dan job stress terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 33–42.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2>.

- 4193
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A., Hakim, A., Nurhandayani, I., & Chaerunnisa, N. (2023). *Managing Work-Life Balance In Everyday Life (1st ed.)*. Jejak Pustaka.
- Hadiati, E., Septiani, Y., Hanum, A. Z., Damayanti, W. R., & Reliyanti, S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Di Era Globalisasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 369–374.
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Pabrik Tekstil). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 47–55.
- Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R., & Sitio, V. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT Nasya Expanding Management.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Maranata, F., Darna, N., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Journal of Economics Review*, 5(2), 110–125.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 3(2), 159–176.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Nurasyikin, Rahmah, A. H., & Anindita, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Part-Time Working Student di Kota Samarinda. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 506–518.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 1–9.
- Putri, D. T., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.178>
- Putri, N. H. (2023). Literatur Review terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 51–61.
- Safira, P. V., & Syihabuddin, M. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *JIEM: Jurnal Ilmiah*

- Ekonomi Dan Manajemen, 4(2), 299–312.
- Sari, N. A., & Nani. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention pada PT Mandala Multifinance Cabang Parung. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 655–663.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68).
- Shofa, G. Z. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi (J-SIME)*.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 93–104.
- Widyaningrum, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Work Passion, Work Life Balance, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2).  
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3629>