

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

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

VIRZA HEPPY STEVIA DIFATITA

NPM 22201081112



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2026

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

VIRZA HEPPY STEVIA DIFATITA

NPM 22201081112



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2026

MOTTO

“Jika Bukan Karena Allah yang Mampukan, Aku Mungkin Sudah Lama

Menyerah”

(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

“Tanpa Pelukan Orang Tua, Aku Belajar Memeluk Mimpiku Sendiri”



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PLN UP3 MALANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

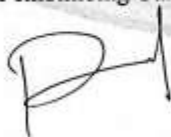
VIRZA HEPPY STEVIA DIFATTA

22201081112



Tanggal di setujui :
Selasa, 03 Maret 2026

Pembimbing Utama



Mohammad Rizal, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Dr. Sulton Sholehuddin, SE., MM



SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
PLN UP3 MALANG**

VIRZA HEPPY STEVIA DIFATITA
NPM. 22201081112

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Selasa, 03 Maret 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Mohammad Rizal, SE., ME

Pembimbing Pendamping



Dr. Sulton Sholehuddin, SE., MM

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Ratna Tri Hardaningtyas, SE., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Selasa, 03 Maret 2026



Dekan



Afifudin, SE., M.SA., Ak.

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basalamah, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : VIRZA HEPPY STEVIA DIFATITA
NPM : 22201081112
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PLN UP3 MalangYang diuji pada tanggal : **03 Maret 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.



VIRZA HEPPY STEVIA DIFATITA

Ketua Penguji



Mohammad Rizal, SE., ME.

Anggota

Dr. Sulton Sholehuddin, SE.,
MM.

Anggota

Dr. Ratna Tri Hardaningtyas,
SE., MM.



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
(UNISMA)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TERAKREDITASI

Program Studi : 1. Manajemen 2. Akuntansi 3. Perbankan Syariah

Jalan Mayjend Haryono 193 Malang, Jawa Timur 65144 Indonesia Telp. 0341 551932 ext 122 Faks. 0341 552349 E-mail. ke@unisma.ac.id Website: unisma.ac.id

Nomor : 2732/B41/U.08/D/G.46/XII/2025
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

17 Desember 2025

Yth. Pimpinan PLN UP3 MALANG

Jl. Jendral Basuki Rahmat No.100, Klojen, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sebagai kelengkapan tugas Skripsi, maka mahasiswa diwajibkan melakukan Penelitian.

Untuk keperluan tersebut, maka kami berharap Bapak/Ibu Pimpinan untuk memberikan ijin Penelitian pada Mahasiswa kami dibawah ini.

Nama : VIRZA HEPY STEVIA DIDATITA
NPM : 22201081112
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PLN UP3 MALANG

Oleh karena itu harapan kami Mahasiswa yang bersangkutan dapat diterima melaksanakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian permohonan ini, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



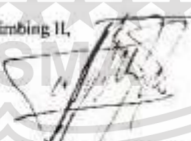
AFIFUDIN, S.E., M.S.A., Ak.
NPP. 207.02.00014

Pembimbing I,



MOHAMMAD RIZAL, S.E., ME.
NPP. 161811198932122

Pembimbing II,



SULTON SIOLEHUDDIN, S.E., MM.
NPP. 161209199232120

UNISMA dan NU sama Indonesia dan Perdaban Dunia



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan sebagai wujud bakti, doa, dan penghormatan kepada mereka yang sudah berperan sebagai bagian penting perjalanan hidupnya penulis.

- Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini kepada dua sosok paling berarti dalam hidupku, Alm. Ayah dan Alm. Mama tercinta yang kini telah berpulang ke rahmatullah. Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang dahulu mengiringi setiap langkah kecilku. Meski kini raga tak lagi di sisi, kasih dan didikan kalian tetap hidup dalam setiap perjuanganku hingga hari ini.
- Kepada diri sendiri Virza Heppy Stevia Difatita Terima kasih karena tidak menyerah dalam menghadapi kehilangan, keterbatasan, dan ujian yang datang silih berganti. Terima kasih karena tetap memilih bangkit, meski sering harus berjalan sendiri tanpa sandaran.
- Kepada semua teman-temanku terimakasih telah mendukung dan memberi semangat hingga penelitian ini selesai.

KATA PENGANTAR

Seluruh puji maupun syukur terhadap hadirat Allah SWT untuk Rahmat, Karunia, maupun Petunjuk-Nya, yang telah membuat penulis mampu menuntaskan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PLN UP3 Malang”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang sudah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang dipenuhi ilmu pengetahuan seperti sekarang.

Penulis memahami bahwasanya penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan, bantuan, maupun bimbingan oleh beragam pihak. Sehingga dengan rendah hati penulis di sini ingin mengungkapkan terima kasih terhadap:

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
2. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Bapak Afifudin, S.E., M.SA., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Mohammad Rizal, SE., ME. Selaku dosen pembimbing 1 akademis yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penelitian ini hingga selesai dengan baik.

5. Bapak Sulton Solehuiddin, SE., ME. Selaku dosen pembimbing 2 akademis yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penelitian ini hingga selesai dengan baik.
6. Ibu N. Rachma, SE., MM. Selaku dosen wali selama masa perkuliahan yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah berbagi pengetahuan dan pengalaman sepanjang perkuliahan.
8. Kedua orang tua saya, Alm. Ayah dan Alm. Mama tercinta yang telah lebih dahulu berpulang. Segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang diberikan semasa hidupnya menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini.
9. Kepada adikku tersayang terima kasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan yang selalu menguatkan setiap langkah penulis.
10. Sahabat “Kitiw” yang terdiri dari Dina dan Mifta yang telah memberikan semangat dan support, selalu kebersamaan penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini. Semoga kita selalu diberikan kelancaran dan selalu Bahagia.
11. Kepada Keluarga besar Himaprodi Manajemen yang terus memberikan semangat serta doa kepada penulis hingga tahap ini.
12. Kepada seseorang yang memiliki nomor npm 1083 Penulis juga mengucapkan terima kasih, yang telah datang di saat yang tepat dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Dukungan, perhatian, serta semangat yang diberikan menjadi penguat langkah penulis dalam melewati setiap proses hingga terselesaikannya karya ini. Terima kasih atas kehadiran dan

kebersamaan yang memberi warna serta motivasi dalam perjalanan akademik penulis

13. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan dan terus melangkah hingga saat ini. Terima kasih telah melalui setiap proses kehidupan, menghadapi berbagai kesulitan, dan tetap berusaha menyelesaikan tanggung jawab akademik ini dengan sebaik mungkin. Perjalanan ini tidak selalu mudah, namun penulis mampu sampai pada tahap ini.

Penulis memahami bahwasanya masih ada beragam kekurangan dan kesalahan dari skripsi ini. Sehingga penulis di sini terbuka atas kritik maupun saran konstruktif demi meningkatkan kualitas penulisan. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan sedikit manfaat serta wawasan bagi semua pihak.

Malang, 19 Februari 2026

Virza Heppy Stavia Difatita

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap	: Virza Heppy Stevia Difatita
Tempat, Tanggal Lahir	: Sidoarjo, 27 September 2002
Nomor Pokok Mahasiswa	: 222010811112
Email	: virzaheppy@gmail.com
No. Hp	: 081259349268
Alamat	: Dsn. Ngelak RT.02 RW.12 Kec. Dampit Kab. Malang

Pendidikan Formal:

1. 2009 – 2016 SDN Dampit 7
2. 2016 – 2018 SMPN 1 Tirtoyudo
3. 2018 – 2021 SMAN 1 DAMPIT
4. 2022 – 2026 Universitas Islam Malang

Pengalaman Organisasi:

1. Anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Divisi *Public Relation* Universitas Islam Malang.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PLN UP3 Malang sebagaimana tertuang dalam skripsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) serta melibatkan seluruh karyawan tetap sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya. Pengujian model struktural menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Selain itu, Stres Kerja juga terbukti memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan serta menentukan kecenderungan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi. Stres Kerja terbukti memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat stres dapat ditekan sehingga niat untuk meninggalkan perusahaan juga berkurang. Oleh karena itu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi langkah strategis dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menekan tingkat *Turnover Intention* di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Mediasi, SEM-PLS, PLN UP3 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, SEM-PLS, PLN UP3 Malang*



BAB I

PENDAHULUAN

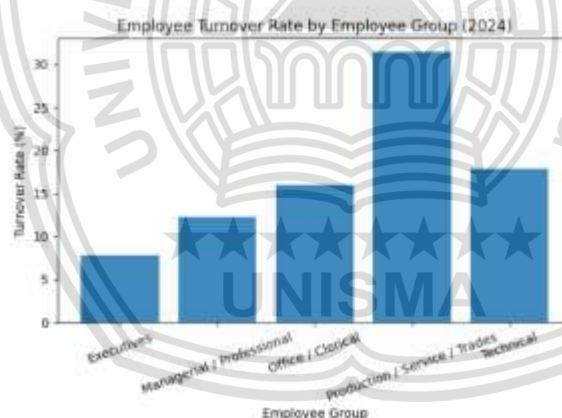
1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, *employee turnover* menjadi salah satu isu strategis yang dihadapi oleh berbagai organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Perubahan pola kerja, meningkatnya tuntutan kinerja, perkembangan teknologi, serta pergeseran nilai dan ekspektasi karyawan dan organisasi menjadi semakin dinamis. Karyawan tidak lagi hanya mempertimbangkan aspek finansial tetapi juga memperhatikan kualitas kehidupan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesehatan psikologis dalam menentukan keberlanjutan karier mereka di suatu organisasi.

Fenomena tersebut tercermin dalam *Turnover Surver Report* yang diterbitkan oleh (MRA - The Management Association, 2025). Laporan tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover global* pada tahun 2024 masih berada pada kisaran 23%, meskipun mengalami penurunan dibandingkan beberapa tahun sebelumnya. Angka ini menunjukkan bahwa hampir seperempat tenaga kerja berpindah atau meninggalkan organisasi dalam satu periode tahunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *turover* telah menjadi fenomena struktural yang mempengaruhi stabilitas *global* juga menandakan adanya tantangan serius dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan profesional dan personal karyawan secara berimbang.

Tingginya *turnover* membawa berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi. Organisasi harus menanggung biaya yang besar untuk proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru, sementara produktivitas kerja cenderung menurun akibat hilangnya tenaga kerja berpengalaman. Selain itu *turnover* yang tinggi dapat mengganggu stabilitas tim kerja, memperlemah kohesi sosial antar karyawan serta menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman institusional yang telah dibangun dalam jangka panjang. Sehingga dengan memahami faktor yang mendorong terjadinya *turnover* merupakan hal yang penting untuk kelangsungan organisasi

Gambar 1. 1 Tingkan *Turnover* Karyawan Pada Kelompok Jabatan Tahun 2024



Sumber: MRA - The Management Association, (2025)

Berdasarkan laporan (MRA - The Management Association, 2025) tingkat *turnover* tidak terjadi secara merata pada seluruh kelompok jabatan. Diagram batang tingkat *turnover* karyawan berdasarkan kelompok jabatan menunjukkan bahwa kelompok pekerjaan dengan tuntutan operasional tinggi, seperti *production, service, and trades* memiliki tingkat *turnover* paling tinggi,

yaitu mencapai 31,4%. Selanjutnya, kelompok *technical employees* dan *office/clerical* juga mencatat tingkat *turnover* yang relatif tinggi dibandingkan kelompok manajerial dan eksekutif. Sebaliknya, kelompok *executives* menunjukkan tingkat *turnover* yang paling rendah. Pola ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan kerja, beban tugas, serta tuntutan waktu dan fisik dalam suatu pekerjaan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Selain karakteristik pekerjaan, laporan tersebut juga mengungkap bahwa alasan utama karyawan keluar dari organisasi meliputi pensiun, tawaran gaji yang lebih baik, pekerjaan serupa di organisasi lain, perubahan karier serta faktor kinerja. Alasan tersebut menunjukkan bahwa keputusan untuk keluar dari organisasi merupakan hasil dari proses evaluasi yang kompleks terhadap kondisi kerja, kesejahteraan, dan peluang pengembangan diri. Dengan demikian, *turnover* tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui tahapan psikologis yang melibatkan pertimbangan rasional dan emosional karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Mobley, W.H (1977) yang menjelaskan bahwa *turnover intention* terbentuk melalui serangkaian tahapan kognitif, dimulai dari ketidakpuasan kerja hingga munculnya niat untuk keluar sebelum akhirnya diwujudkan dalam perilaku *turnover actual*.

Dalam konteks nasional, permasalahan *turnover* juga menjadi perhatian pada organisasi sektor pelayanan publik di Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai badan usaha milik negara (BUMN) dengan peranan strategis untuk menyajikan energi listrik nasional benar-benar bergantung dengan kinerja serta

loyalitas sumber daya manusianya. Berdasarkan Laporan Keberlanjutan (PLN, 2023) Tahun 2023, tingkat *turnover* karyawan PLN 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 tekanan kerja tinggi, jam kerja panjang, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan pada unit-unit kerja operasional seperti PLN UP3 Malang, yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keandalan distribusi listrik kepada masyarakat. Karyawan di unit ini dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan tinggi, fleksibilitas waktu kerja, serta kesiapan kerja diluar jam kerja misalnya ketika malam, hari libur, maupun kondisi darurat. Tuntutan pekerjaan yang demikian intens berpotensi mengganggu *Work-Life Balance* karyawan apabila tidak diimbangi dengan kebijakan dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang memadai. (Greenhaus et al., 2011)

Kurangnya keseimbangan diantara tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, yaitu kondisi psikologis ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Robbins & Judge, 2010). Stres kerja yang berkepanjangan bukan berdampak hanya kepada penurunan kesehatan fisik dan mental karyawan, namun memengaruhi juga sikap kerja, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi. Dalam jangka panjang kondisi ini dapat meningkatkan

kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention*, yaitu niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi (Mobley, 1977).

Peran stres kerja selaku penghubung diantara *Work-Life Balance* dengan *turnover intention* diperkuat oleh penelitian (S. Upadianti, 2025). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja difungsikan menjadi variabel mediasi dimana menjelaskan bagaimana ketidakseimbangan *Work-Life Balance* dapat mendorong munculnya *turnover intention*. Temuan tersebut mencerminkan *Work-Life Balance* tidak secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi, melainkan melalui peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan di PLN UP3 Malang, yang menuntut karyawan untuk memiliki tingkat kesiapsiagaan tinggi, fleksibilitas waktu kerja, serta kesiapan kerja diluar jam kerja normal, seperti pada kondisi darurat maupun hari libur. Tuntutan pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan *Work-Life Balance* apabila tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian yang dilakukan di lingkungan PLN UP3 Malang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang nyata dan memengaruhi kondisi psikologis karyawan (Gemilang, 2025).

Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan di lingkungan PLN UP3 Malang masih cenderung berfokus pada stres kerja yang dikaitkan dengan variabel lain seperti *burnout* atau kinerja, dan belum mengkaji hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan *turnover intention* secara simultan. Selain

itu, penelitian yang secara khusus menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi pada konteks BUMN sektor ketenagalistrikan, khususnya di PLN UP3 Malang, masih terbatas. Sehingga penelitian ini penting dilaksanakan sebagai pengisi celah penelitian tersebut melalui mengkaji pengaruhnya *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PLN UP3 Malang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PLN UP3 Malang”**. Pendekatan ini diharap mampu berkontribusi dari sisi teoretis untuk pengembangannya ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis untuk organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan berkelanjutan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang dan yang sudah dijabarkan, penulis bisa merumuskan masalah seperti:

1. Apakah *Work-Life Balance* Berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan PLN UP3 Malang?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang?
4. Apakah stres kerja dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuannya penelitian ini bisa dijelaskan dengan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap stres kerja pada karyawan PLN UP3 Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang.
4. Untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PLN UP3 Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis mengharapkan mampu memberi manfaat untuk pihak-pihak terkait, seperti:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menguji peran mediasi stres kerja dalam hubungan *Work-Life*

Balance dan *Turnover Intention* pada industri ketenagalistrikan di Indonesia. Temuan ini memperluas kerangka konseptual seperti *Job Demands-Resources Model* dan pendekatan *Work-Life Balance* melalui bukti empiris pada konteks kerja digital pascapandemi. Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur terkait mekanisme psikologis yang memengaruhi retensi karyawan pada konteks lokal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

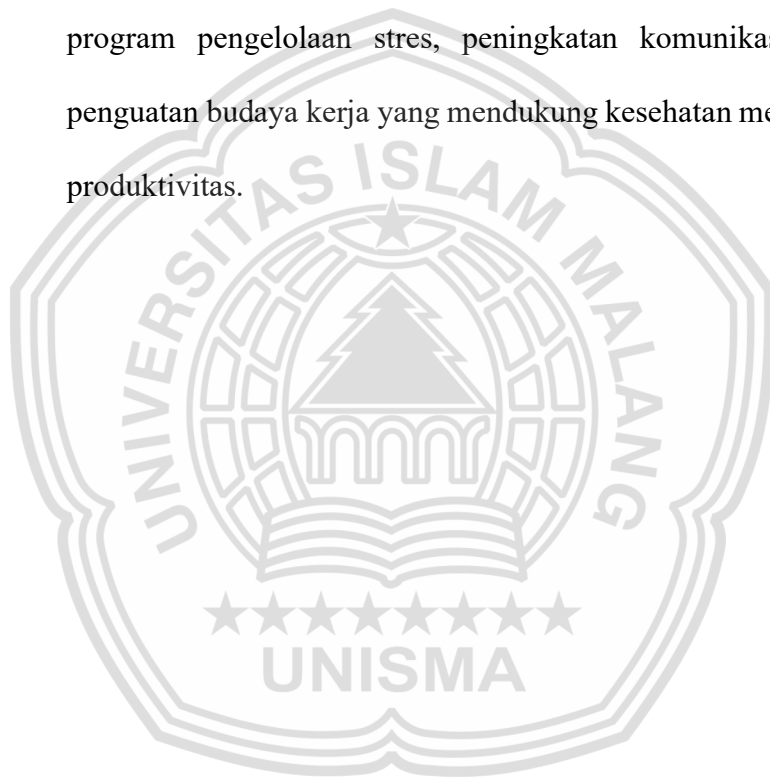
Penelitian ini memberikan contoh penerapan konsep SDM dalam riset empiris serta pembelajaran pengukuran variabel *Work-Life Balance*, stres kerja, dan *Turnover Intention*. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Manajemen dalam penyusunan tugas akhir dan meningkatkan kesiapan karier di bidang Human Resource, khususnya terkait kesejahteraan kerja. Bagi Institusi Pendidikan Tinggi

b. Bagi institusi pendidikan tinggi,

Temuan penelitian dapat menjadi referensi akademik untuk memperkaya materi pada mata kuliah MSDM, Perilaku Organisasi, dan Metodologi Penelitian. Selain itu, hasilnya dapat digunakan sebagai studi kasus kontekstual agar mahasiswa memahami penerapan teori SDM dalam sektor pelayanan publik.

c. Bagi Perusahaan

Bagi PLN UP3 Malang, penelitian ini dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan SDM yang berorientasi pada kesejahteraan dan retensi karyawan. Temuan mengenai peran *Work-Life Balance* dan stres kerja membantu perusahaan merancang strategi seperti pengaturan kerja yang lebih fleksibel, program pengelolaan stres, peningkatan komunikasi, serta penguatan budaya kerja yang mendukung kesehatan mental dan produktivitas.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai hasil dari analisis data serta pembahasan yang sudah dilakukan terkait “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PLN UP3 Malang”, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* dibuktikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PLN UP3 Malang. Temuan tersebut memperlihatkan keseimbangan yang baik diantara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi mampu menurunkan tingkat stres kerja yang karyawan rasakan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* berperan penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja yang muncul dari tuntutan pekerjaan sehari-hari.
2. Stres Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PLN UP3 Malang. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya tingkat stres kerja yang karyawan alami belum menjadi faktor penentu dalam membentuk niat untuk meninggalkan organisasi. Artinya, meskipun karyawan mengalami stres kerja, kondisi tersebut tidak secara langsung mendorong keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

3. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PLN UP3 Malang. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya persepsi karyawan terhadap keseimbangan diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki peranan penting untuk menentukan niat mereka agar bertahan ataupun pergi dari organisasi. Semakin baiknya *Work-Life Balance* yang karyawan rasakan, akan semakin kecil kecenderungannya karyawan memiliki niat keluar kerja.
4. Stres Kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan diantara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*. Temuan tersebut memperlihatkan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* terjadi langsung, tanpa melewati perantara Stres Kerja. Sehingga keputusan karyawan terkait niat keluar kerja lebih dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh tingkat stres kerja yang karyawan alami.

Secara keseluruhan, hasil yang didapat mempertegas *Work-Life Balance* adalah faktor yang paling berpengaruh kepada kondisi stres kerja serta kecenderungan *Turnover Intention* karyawan PLN UP3 Malang. Sehingga peningkatan *Work-Life Balance* berperan sebagai aspek yang betul-betul penting sebagai upaya untuk menjaga kesejahteraannya karyawan dan juga mempertahankan keberlangsungan serta stabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

5.2 Keterbatasan

- a. Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini tidak secara spesifik mengkaji secara mendalam mengenai faktor kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan. Padahal, tingkat gaji dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, termasuk di lingkungan PLN, berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja maupun turnover intention karyawan. Oleh karena itu, aspek kompensasi menjadi faktor yang sebaiknya dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan tetap sehingga belum menggambarkan kondisi karyawan dengan status kerja lainnya. Padahal, karyawan tidak tetap atau tenaga kontrak memiliki tingkat ketidakpastian pekerjaan yang lebih tinggi sehingga berpotensi memiliki kecenderungan *turnover intention* yang lebih besar dibandingkan karyawan tetap. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan karyawan tidak tetap agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention di lingkungan organisasi.

5.3 Saran

Sesuai hasil dari pelaksanaan penelitian, bisa diberikan sejumlah saran yang diharap mampu memberikan manfaat baik untuk pihak perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran-saran ini disusun dengan mengacu pada temuan penelitian terkait “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PLN UP3 Malang”, yang diantaranya:

1. Bagi Penulis Selanjutnya
 - c. Penelitian ini memberikan pengalaman dan pemahaman yang berharga bagi penulis dalam mengaplikasikan metode analisis PLS-SEM serta dalam menganalisis hubungan antara *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan.
 - d. Ke depannya, penulis diharapkan dapat memperdalam kemampuan analisis data dengan mengembangkan metode pengujian yang lebih beragam, seperti *multi-group analysis* (MGA) atau pengujian model dengan variabel moderasi, guna membandingkan perbedaan persepsi karyawan berdasarkan karakteristik tertentu, seperti usia, masa kerja, atau unit kerja.
 - e. Penulis juga disarankan untuk memperhatikan perluasan jumlah dan cakupan sampel penelitian, baik secara unit kerja maupun wilayah operasional, supaya hasil dari penelitian yang diperoleh mempunyai daya generalisasi lebih kuat dan dapat merepresentasikan kondisi

organisasi secara lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan dan praktik kerja yang menunjang *Work-Life Balance*, misalnya pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pembagian beban kerja yang proporsional, dan pemberian waktu istirahat yang memadai guna memastikan keseimbangan yang baik diantara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan.
- b. Perusahaan perlu mengelola tingkat Stres Kerja karyawan dengan lebih optimal dengan melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja, target kinerja, dan tuntutan operasional, sehingga tekanan kerja yang dirasakan karyawan dapat diminimalkan dan tidak berdampak pada penurunan kesejahteraan kerja.
- c. Perusahaan diharapkan dapat menjadikan *Work-Life Balance* sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menurunkan kecenderungan *Turnover Intention*, serta menjaga stabilitas dan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspandi, S. M., Karsim, K., Mufrihah, M., & Saputra, P. (2025). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress Terhadap Turnover Intention dengan Work Environment sebagai Variabel Mediasi Generasi Milenial Di Kalimantan Barat. *Primary Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 91–98. <https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i3.198>
- C. Ponio, J., & T. Miranda, R. (2025). Investigating the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention of Gen Z Employees. *International Journal of Economics, Business and Social Science Research*, 03(03), 87–99. <https://doi.org/10.37602/ijebssr.2025.3307>
- Chandra, A. A., & Darmayanti, N. P. A. (2025). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 45–58.
- Gemilang. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout yang Dimediasi Stres Pekerjaan (Studi pada Pegawai Kantor PT . PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Malang) Universitas Widyagama , Indonesia*. 5.
- 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.

Handayani, S., Berliyanti, D. O., & Nilasari, M. (2025). The Effect of Work Stress on Turnover Intention Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 1119–1133.
<https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1639>

Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work–Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–96.

Hidayat, A., & Prasetyo, W. (2023). The Effect of Workload and Role Conflict on Employee Stress in the Service Industry. *Indonesian Journal of Business and Management Research*, 12(3), 55–65.

Javed, A., Bashir, S., & Haider, S. (2022). Impact of work–life balance on turnover intention with the mediating role of job stress. *Journal of Management Development*, 41(4), 255–272.

Jeninu, H. (2025). Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban Kerja dan Work–Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Bestprofit Futures Malang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 4(2), 67–79.

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.

Kim, H., & Wang, C. (2022). Role Stressors and Burnout among IT Employees:

The Mediating Role of Job Stress. *Technological Forecasting & Social Change*, 181, 121–143.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

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

Mobley, W. H. (2011). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.

MRA - The Management Association. (2025). Turnover Survey Report. *MRA*.

Nurul, H., & Yuniawan, A. (2024). Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 56–64. <https://doi.org/10.38043/jimb>.

PLN. (2023). *Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik - PT PLN (Persero)*.

<https://web.pln.co.id/>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Setiyo, D., & Eko Saputra, F. (2025). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 284–294.

Sударusman, B. (2022). *Pengaruh Work-life balance , Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 3(1), 81–96.

Upadianti, L. P. S., & Surya, I. B. K. (2025). Job stress and work-life balance on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 12(4), 135–150. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v12n4.2520>

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)*.