JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 07 Januari 2026 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 24 Februari 2026

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Aircraft dan Componen (AC) PT Dirgantara Indonesia

Gina Karlina[1], Maman Suratman[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, gina.karlina@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: gina.karlina@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study investigates the effects of work life balance and job stress on employees' turnover Intention in the Aircraft & Component Division of PT Dirgantara Indonesia. A descriptive quantitative research design was employed. The sample was selected using probability sampling with a stratified random sampling technique, involving employees from the Aircraft & Component Division as respondents. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that work life balance is perceived as relatively low, while job stress is perceived as high, and employees' turnover Intention is at a moderately high level. Furthermore, the findings reveal that work life balance and job stress significantly influence employees' turnover Intention. Lower levels of work life balance and higher levels of job stress are associated with increased turnover Intention among employees. These findings highlight the importance of improving work life balance and managing job-related stress to reduce employee turnover Intention in strategic manufacturing organizations.*

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

Abstrak: Penelitian ini menguji pengaruh *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Pada penelitian ini digunakan teknik *probability sampling*, jenis *probability sampling* yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*, dengan subjek penelitian sejumlah karyawan Divisi Aircraft & Component yang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berada pada kategori kurang baik, *job stress* berada pada kategori tinggi, dan *turnover Intention* karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *job stress* berpengaruh terhadap *turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia. Kondisi *work life balance* yang kurang baik serta tingkat *job stress* yang tinggi cenderung meningkatkan *turnover Intention* karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Job Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi serta persaingan bisnis yang semakin intens, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Upaya pengembangan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai pilihan, melainkan menjadi kebutuhan mendasar agar perusahaan mampu beradaptasi terhadap perubahan, mendorong inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten memungkinkan seluruh aktivitas operasional perusahaan berjalan secara efektif dan efisien, sehingga sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai, Mobley, dalam (Ello, 2024). Jika perusahaan tidak mampu meciptakan kesejahteraan karyawan, hal tersebut memberi dampak kepada karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Andari et al., 2024).

Industri kedirgantaraan merupakan sektor strategis yang memiliki karakteristik padat teknologi, padat modal, serta tuntutan presisi dan kualitas yang tinggi. Persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan manufaktur pesawat terbang untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, tidak hanya dari sisi teknologi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Indonesia, PT Dirgantara Indonesia (PTDI) merupakan satu-satunya industri manufaktur pesawat terbang nasional yang memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan transportasi sipil dan pertahanan negara.

Di tengah tekanan eksternal tersebut, PTDI juga menghadapi tantangan internal dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada Divisi Aircraft & Component yang menjadi inti proses manufaktur. Karyawan pada divisi ini dihadapkan pada beban kerja tinggi, target produksi yang ketat, sistem kerja tiga *shift*, serta tuntutan ketelitian dan tanggung jawab yang besar. Kondisi kerja tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) serta meningkatkan stres kerja (*job stress*), yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya *turnover Intention*.

Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Wicaksana et al, 2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, baik dari sisi waktu, energi, maupun keterlibatan psikologis, sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut. Ketidakseimbangan *work life balance* dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kepuasan kerja, dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Sementara itu, *job stress* menurut Robbins dan Judge dalam (Siahaan, 2021) merupakan respons fisik dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang mengancam atau melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, serta tuntutan tanggung jawab yang tinggi, dan apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Mobley dalam (Handaru dkk, 2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan proses psikologis yang diawali dengan munculnya pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, dilanjutkan dengan keinginan mencari alternatif pekerjaan lain, hingga terbentuknya niat untuk benar-benar mengundurkan diri. *Turnover intention* sering dipandang sebagai indikator awal terjadinya *turnover* aktual sehingga menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Beberapa faktor juga telah diidentifikasi sebagai penyebab meningkatnya *turnover Intention*. Menurut (Hafid dan Prasetio, 2017), terdapat berbagai faktor yang dapat memicu munculnya *turnover Intention*, seperti *work life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga *job stress*. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Halim dan Antolis, 2021), yang menyebutkan bahwa *turnover Intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, serta *work life balance*. Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa

work life balance dan *job stress* merupakan faktor yang konsisten memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam rangka menekan tingkat *turnover Intention*.

Schabracq dalam (Nafis, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari sisi individu, organisasi, maupun lingkungan sosial. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan. Selain itu, *job stress* juga berperan penting dalam mendorong *turnover intention*. Robbins dan Judge dalam (Kurniaty, 2020) mengemukakan bahwa *job stress* dapat muncul akibat faktor organisasi seperti beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, serta tekanan tugas yang tinggi. Oleh karena itu, kondisi kerja yang menuntut konsentrasi tinggi dan penyelesaian tugas dengan batas waktu yang ketat berpotensi menurunkan *work life balance*, meningkatkan *job stress*, dan pada akhirnya mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover Intention* karyawan di Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, dengan fokus pada *work life balance* dan *job stress*. Secara khusus, penelitian ini mengkaji kondisi *work life balance*, *job stress*, dan *turnover Intention* karyawan, serta menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job stress*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *turnover Intention* karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi *work life balance*, *job stress*, dan *turnover Intention* karyawan, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian kausal dipilih karena bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab–akibat antara *work life balance* dan *job stress* terhadap *turnover Intention* (Sugiyono, 2021).

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *work life balance* dan *job stress* sebagai variabel independen serta *turnover Intention* sebagai variabel dependen. Subjek penelitian adalah karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, yang dipilih karena karakteristik beban kerja dan tuntutan operasional yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia yang berjumlah 400 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*, di mana populasi dikelompokkan berdasarkan unit kerja untuk memastikan keterwakilan setiap strata secara proporsional (Sugiyono, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur ilmiah, jurnal, buku teks, serta dokumen internal perusahaan yang relevan dengan penelitian.

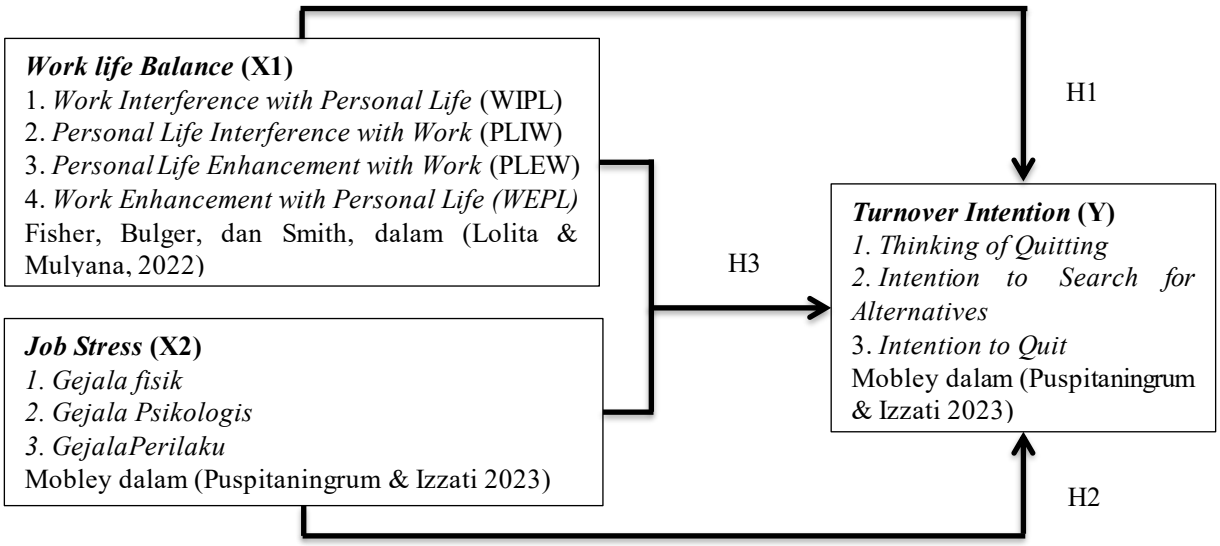
Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan kondisi masing-masing variabel. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model analisis (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0{,}05$). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi *work life balance* dan *job stress* dalam menjelaskan variasi *turnover Intention* karyawan.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Tanggapan Responden Pada Varibel *Work Life Balance*

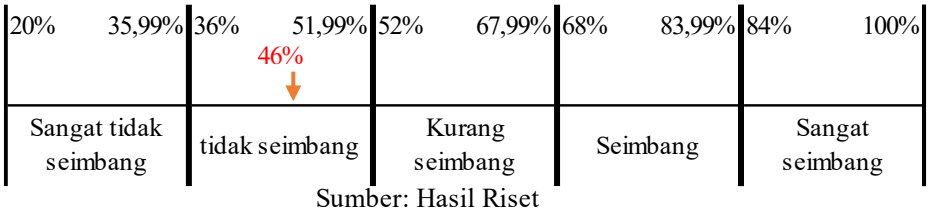
Indikator	Item	Jawaban					Bobot					Skor Total	Rata-rata	KATEGORI
		STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5			
Jumlah jam kerja	X1.1	75	90	1	29	5	75	180	3	116	25	399	40%	TIDAK SEIMBANG
	X1.2	65	95	5	23	12	65	190	15	92	60	422	42%	TIDAK SEIMBANG
Waktu bersama keluarga	X1.3	81	80	8	22	9	81	160	24	88	45	398	40%	TIDAK SEIMBANG
	X1.4	73	88	9	6	24	73	176	27	24	120	420	42%	TIDAK SEIMBANG

Waktu untuk kehidupan pribadi	X1.5	59	95	19	6	21	59	190	57	24	105	435	44%	TIDAK SEIMBANG
	X1.6	43	78	18	23	38	43	156	54	92	190	535	54%	KURANG SEIMBANG
Pengambilan keputusan	X1.7	57	92	24	22	5	57	184	72	88	25	426	43%	TIDAK SEIMBANG
	X1.8	59	77	10	27	27	59	154	30	108	135	486	49%	TIDAK SEIMBANG
Tanggung jawab terhadap keluarga	X1.9	60	78	36	8	18	60	156	108	32	90	446	45%	TIDAK SEIMBANG
	X1.10	63	71	23	37	6	63	142	69	148	30	452	45%	TIDAK SEIMBANG
Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	X1.11	68	59	15	36	22	68	118	45	144	110	485	49%	TIDAK SEIMBANG
	X1.12	67	96	10	11	16	67	192	30	44	80	413	41%	TIDAK SEIMBANG
Beban kerja	X1.13	68	98	9	7	18	68	196	27	28	90	409	41%	TIDAK SEIMBANG
	X1.14	50	60	9	28	53	50	120	27	112	265	574	57%	KURANG SEIMBANG
Suasana lingkungan kerja	X1.15	69	63	18	29	21	69	126	54	116	105	470	47%	TIDAK SEIMBANG
	X1.16	71	52	48	17	7	71	104	144	68	35	422	42%	TIDAK SEIMBANG
Hubungan dengan atasan/bawahan	X1.17	75	81	15	9	20	75	162	45	36	100	418	42%	TIDAK SEIMBANG
	X1.18	72	69	26	27	6	72	138	78	108	30	426	43%	TIDAK SEIMBANG
Kehidupan sosial di luar pekerjaan	X1.19	24	37	36	68	35	24	74	108	272	175	653	65%	KURANG SEIMBANG
	X1.20	11	40	45	60	44	11	80	135	240	220	686	69%	KURANG SEIMBANG
Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi	X1.21	65	97	11	22	5	65	194	33	88	25	405	41%	TIDAK SEIMBANG
	X1.22	74	93	6	9	18	74	186	18	36	90	404	40%	TIDAK SEIMBANG
JUMLAH SKOR TOTAL												**10184**		

SKOR MAKSIMAL (5*200 Total responden*22 Jml Item)	**22000**	**KRITERIA**
PERSENTASE RATA-RATA	**46%**	**TIDAK SEIMBANG**

Sumber: data Riset

Berdasarkan tanggapan 200 responden pada Tabel 1, indikator *work life balance* dengan persentase tertinggi terdapat pada aspek kehidupan sosial di luar pekerjaan, khususnya pada item X1.20 (69%) dan X1.19 (65%) yang berada pada kategori kurang seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa responden relatif masih mampu menjaga kehidupan sosial di luar pekerjaan dibandingkan aspek lainnya. Sebaliknya, persentase terendah terdapat pada indikator implementasi pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi, yaitu item X1.22 (40%) dan X1.21 (41%) yang termasuk kategori tidak seimbang, yang mengindikasikan rendahnya pemanfaatan pengalaman kerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 2. Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel *Work Life Balance*

Secara keseluruhan, berdasarkan Gambar 2. Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel *Work Life Balance* menyatakan kondisi *Work Life Balance* pada Divisi Aircraft & Component dinilai "Tinggi", dengan rata-rata presentase akhir sebesar 46%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, melalui pengelolaan jam kerja yang lebih fleksibel, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta pemberian dukungan terhadap kebutuhan personal karyawan, agar keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat tercapai secara lebih optimal

Tabel 2. Tanggapan Responden Pada Varibel *Job Stress*

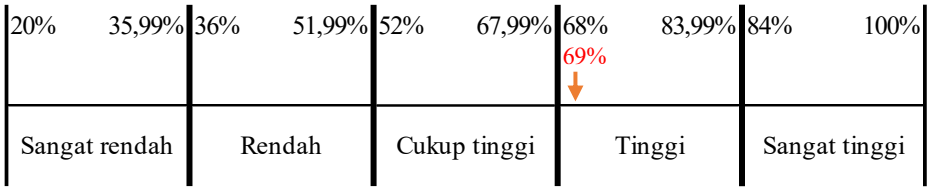
Indikator	Item	Jawaban					Bobot					Skor Total	Rata-rata	KATEGORI
		STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5			
Tekanan darah meningkat akibat banyaknya tugas dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikannya.	X2.1	2	24	11	77	86	2	48	33	308	430	821	82%	TINGGI
	X2.2	30	41	37	51	41	30	82	111	204	205	632	63%	CUKUP TINGGI
Kepala terasa pusing sebagai respon terhadap beban kerja yang berat dan terus-menerus.	X2.3	14	31	41	63	51	14	62	123	252	255	706	71%	TINGGI
	X2.4	2	30	46	76	46	2	60	138	304	230	734	73%	TINGGI

Mudah merasa lelah atau letih, bahkan setelah pekerjaan selesai, karena tubuh tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup.	X2.5	11	22	41	77	49	11	44	123	308	245	731	73%	TINGGI
	X2.6	5	16	39	69	71	5	32	117	276	355	785	79%	TINGGI
Merasa tertekan ketika tugas-tugas belum terselesaikan dalam waktu yang diharapkan.	X2.7	1	2	8	92	97	1	4	24	368	485	882	88%	SANGAT TINGGI
	X2.8	14	49	37	59	41	14	98	111	236	205	664	66%	CUKUP TINGGI
Peningkatan ketegangan atau stres emosional, biasanya disebabkan oleh peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu.	X2.9	21	31	51	54	43	21	62	153	216	215	667	67%	CUKUP TINGGI
	X2.10	21	31	51	54	43	21	62	153	216	215	667	67%	CUKUP TINGGI
Perasaan gelisah atau tidak tenang, karena individu merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi atau keterampilan diri akibat tekanan kerja	X2.11	11	45	25	61	60	11	90	75	244	300	720	72%	TINGGI
	X2.12	32	31	50	48	39	32	62	150	192	195	631	63%	CUKUP TINGGI
Kesulitan dalam berkonsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi tertunda atau hasilnya tidak optimal.	X2.13	23	48	30	69	30	23	96	90	276	150	635	64%	CUKUP TINGGI
	X2.14	20	43	39	64	34	20	86	117	256	170	649	65%	CUKUP TINGGI
Gangguan tidur, seperti sulit tidur atau tidur tidak nyenyak, sebagai akibat dari beban pekerjaan yang terus terbawa hingga di luar jam kerja.	X2.15	13	16	35	64	72	13	32	105	256	360	766	77%	TINGGI
	X2.16	20	34	12	69	65	20	68	36	276	325	725	73%	TINGGI

Cenderung menunda atau bahkan meninggalkan pekerjaan, sering kali dengan berbagai alasan yang tidak jelas, sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja.	X2.17	47	63	40	32	18	47	126	120	128	90	511	51%	RENDAH
	X2.18	49	62	49	22	18	49	124	147	88	90	498	50%	RENDAH
JUMLAH SKOR TOTAL												**12424**		
SKOR MAKSIMAL (5*200 Total responden*18 Jml Item)												**18000**	**KRITERIA**	
PERSENTASE RATA-RATA												**69%**	**TINGGI**	

Sumber: data Riset

Berdasarkan Tabel 2, indikator *job stress* tertinggi terdapat pada perasaan tertekan ketika tugas belum terselesaikan sesuai waktu yang diharapkan (X2.7) dengan persentase 88% yang termasuk kategori sangat tinggi, menunjukkan tekanan psikologis yang kuat pada responden. Sementara itu, indikator terendah terdapat pada perilaku penghindaran kerja (X2.18) sebesar 50% dalam kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa tingginya stres kerja tidak selalu diikuti oleh perilaku penghindaran kerja secara ekstrem.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 3. Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel *Job Stress*

Secara keseluruhan, berdasarkan Gambar 3 Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel *Job Stress* menyatakan kondisi *Job Stress* pada Divisi Aircraft & Component dinilai "Tinggi", dengan rata-rata presentase akhir sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan upaya pengelolaan stres kerja secara sistematis, melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, peningkatan dukungan dari atasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, guna menekan dampak negatif stres kerja terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Pada Varibel *Turnover Intention*

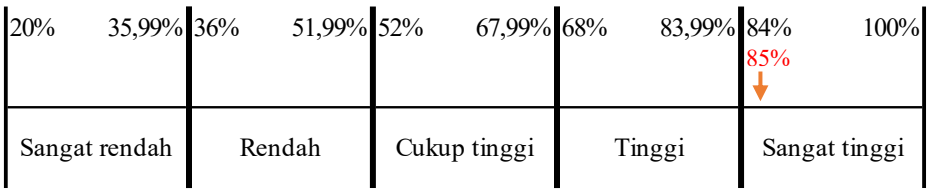
Indikator	Item	Jawaban					Bobot					Skor Total	Rata-rata	KATEGORI
		STS	TS	N	S	SS	1	2	3	4	5			
Berpikir untuk keluar dari perusahaan	Y1	1	4	33	76	86	1	8	99	304	430	842	84%	SANGAT TINGGI
	Y2	4	13	43	64	76	4	26	129	256	380	795	80%	TINGGI
Merasa diperlakukan kurang adil	Y3	0	1	13	95	91	0	2	39	380	455	876	88%	SANGAT TINGGI
	Y4	0	3	19	79	99	0	6	57	316	495	874	87%	SANGAT TINGGI
Sering melakukan	Y5	3	5	24	71	97	3	10	72	284	485	854	85%	SANGAT TINGGI

absen dan datang terlambat	Y6	0	1	7	94	98	0	2	21	376	490	889	89%	SANGAT TINGGI
Merasa malas atau enggan untuk berangkat kerja	Y7	2	3	9	87	99	2	6	27	348	495	878	88%	SANGAT TINGGI
	Y8	0	1	10	92	97	0	2	30	368	485	885	89%	SANGAT TINGGI
Memiliki niat untuk mencari pekerjaan alternatif	Y9	2	10	14	81	93	2	20	42	324	465	853	85%	SANGAT TINGGI
	Y10	1	2	18	69	110	1	4	54	276	550	885	89%	SANGAT TINGGI
Mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya	Y11	2	4	43	73	78	2	8	129	292	390	821	82%	TINGGI
	Y12	1	3	44	80	72	1	6	132	320	360	819	82%	TINGGI
Mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan jenjang pendidikan	Y13	3	6	42	80	69	3	12	126	320	345	806	81%	TINGGI
	Y14	0	3	27	93	77	0	6	81	372	385	844	84%	SANGAT TINGGI
Berniat untuk pindah atau keluar dari perusahaan karena mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan.	Y15	0	0	5	75	120	0	0	15	300	600	915	92%	SANGAT TINGGI
	Y16	0	1	12	98	89	0	2	36	392	445	875	88%	SANGAT TINGGI
Berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang dirasa terlalu berat.	Y17	2	5	35	81	77	2	10	105	324	385	826	83%	TINGGI
	Y18	2	7	41	80	70	2	14	123	320	350	809	81%	TINGGI
JUMLAH SKOR TOTAL												**15346**		
SKOR MAKSIMAL (5*200 Total responden*18 Jml Item)												**18000**	**KATEGORI**	
PERSENTASE RATA-RATA												**85%**	**SANGAT TINGGI**	

Sumber: data Riset

Berdasarkan Tabel 3, indikator *turnover Intention* tertinggi terdapat pada niat keluar karena memperoleh pekerjaan yang lebih menjanjikan (92%) dan niat mencari pekerjaan alternatif (89%) yang termasuk kategori sangat tinggi, menunjukkan kecenderungan responden untuk secara aktif merencanakan perpindahan kerja. Sementara itu, indikator terendah adalah

keinginan keluar akibat beban kerja berat sebesar 81% yang tetap berada pada kategori tinggi, sehingga secara keseluruhan *turnover Intention* responden tergolong tinggi.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 4. Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel Turnover Intention

Secara keseluruhan, berdasarkan Gambar 4 Hasil Analisis Garis Kontinum Variabel *Turnover Intention* menyatakan kondisi *Turnover Intention* pada Divisi Aircraft & Component dinilai "Sangat Tinggi", dengan rata-rata presentase akhir sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, terutama yang berkaitan dengan *work life balance* serta *job stress* guna menekan tingkat *turnover* dan menjaga keberlangsungan sumber daya manusia yang kompeten.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel *work life balance*, *job stress*, dan *turnover Intention* memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,139, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan batas minimum sebesar 0,70. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* yang diukur menggunakan 22 item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970, variabel *job stress* memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum, serta variabel *turnover Intention* juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	200
Test Statistic	0.052
Asymp. Sig. (2-tailed) c	0.200

Sumber: data Riset

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data penelitian dengan distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
work life balance (X1)	0.986	1.014
job stress (X2)	0.986	1.014

Sumber: data Riset

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,986 dan VIF sebesar 1,014. Sementara itu, variabel *job stress* (X2) juga menunjukkan nilai *Tolerance* 0,986 dan VIF 1,014. Nilai *Tolerance* yang berada jauh di atas batas minimum 0,10 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah batas maksimum 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi di antara variabel-variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga variabel *work life balance* dan *job stress* dapat digunakan secara bersamaan dalam model untuk menjelaskan *turnover Intention*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.724	3.616		8.495	0.000
	work life balance (X1)	-0.178	0.032	-0.266	-5.561	0.000
	job stress (X2)	0.726	0.048	0.728	15.225	0.000

a. Dependent Variable: *turnover Intention* (Y)

Sumber: data Riset

Berdasarkan output Coefficients, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 30{,}724 - 0{,}178X_1 + 0{,}726X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention*
X_1 = *Work Life Balance*
X_2 = *Job Stress*
e = *error*

Konstanta (Constant) = 30,724. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika *work life balance* (X1) dan *job stress* (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka *turnover Intention* berada pada angka 30,724. Angka ini menggambarkan tingkat dasar keinginan karyawan untuk keluar (*turnover Intention*) tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen.

Koefisien X_1 (Work Life Balance) = –0,178. Koefisien regresi bernilai negatif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *work life balance* akan menurunkan *turnover Intention* sebesar 0,178 satuan, dengan asumsi variabel *job stress* tetap. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka keinginan mereka untuk keluar dari organisasi cenderung menurun. Dengan demikian, *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.

Koefisien X_2 (Job Stress) = 0,726. Koefisien regresi bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *job stress* akan meningkatkan *turnover Intention* sebesar 0,726 satuan, dengan asumsi variabel *work life balance* tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*.Pernyataan ini didukung jurnal studi oleh Widyawati et al., (2023) menunjukkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.724	3.616		8.495	0.000
	work life balance (X1)	-0.178	0.032	-0.266	-5.561	0.000
	job stress (X2)	0.726	0.048	0.728	15.225	0.000

a. Dependent Variable: *turnover Intention* (Y)

Sumber: data Riset

Berdasarkan hasil, dengan jumlah responden sebesar 200, sehingga $df = n - k - 1 = 200 - 2 - 1 = 197$. Untuk df = 197 dan taraf signifikansi 0,05 (dua arah), nilai t tabel ≈ 1,972.

Variabel Work Life Balance (X1). Variabel *work life balance* memiliki nilai t hitung –5.561 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (5.561 > 1.972) dan Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention*. Koefisien bernilai negatif (–0.178), yang berarti bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka *turnover Intention* akan menurun. Dengan demikian, Ha1 diterima.

Variabel Job Stress (X2). Variabel *job stress* memiliki nilai t hitung 15,225 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (15,225 > 1.972) dan Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Koefisien positif (0.726) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka keinginan untuk keluar (*turnover Intention*) semakin meningkat. Dengan demikian, Ha2 diterima.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23911.157	2	11955.579	123.048	.000[b]
	Residual	19140.843	197	97.162		
	Total	43052.000	199			

a. Dependent Variable: *turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), *job stress* (X2), *work life balance* (X1)

Sumber: data Riset

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 123,048 dengan nilai signifikansi 0,000. Diperoleh derajat bebas regresi (df1) = 2 dan derajat bebas residual (df2) = 197. Pada taraf signifikansi 0,05, nilai F tabel untuk df (2,197) adalah sekitar 3,04. Karena F hitung (123,048) jauh lebih besar daripada F tabel (3,04) dan nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel *work life balance* (X1) dan *job stress* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* (Y). Dengan demikian, uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi *turnover Intention* secara simultan. Maka Ha3 diterima.

Uji Koefisien Detreminasi (R2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Detreminasi (R2)

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765a	0.585	0.581	4.73768

a. Predictors: (Constant), *job stress* (X2), *work life balance* (X1)

b. Dependent Variable: *turnover Intention* (Y)

Sumber: data Riset

Dalam mengevaluasi nilai R-square (R^2), semakin besar nilai R^2, semakin baik model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 umumnya diinterpretasikan dengan ambang batas 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2021).

Berdasarkan hasil, Nilai R Square sebesar 0,585 menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan *job stress* (X2) mampu menjelaskan 58,5% variasi perubahan *turnover Intention* (Y). Artinya, lebih dari setengah perubahan tingkat niat keluar karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel tersebut dalam model ini. Sisanya 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk kategori moderate, sehingga model dianggap memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan *turnover Intention*.

Gambaran Work Life Balance, Job Stress dan Turnover Intention Pada Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia berada pada kategori tidak seimbang, dengan rata-rata persentase sebesar 46%. Kondisi ini terutama dipengaruhi oleh tingginya gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, yang tercermin dari jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, serta keterbatasan waktu untuk keluarga dan kehidupan personal. Temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Selanjutnya, *job stress* karyawan berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata persentase sebesar 69%. Tingginya tingkat stres terutama dipicu oleh tekanan psikologis akibat tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu terbatas, serta diperkuat oleh munculnya gejala fisik seperti kelelahan dan gangguan kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tetap berupaya menyelesaikan tugasnya, tekanan kerja yang berkelanjutan berpotensi berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

Sementara itu, *turnover Intention* karyawan berada pada kategori sangat tinggi, dengan rata-rata persentase sebesar 85%. Tingginya niat keluar karyawan tercermin dari keinginan kuat untuk meninggalkan perusahaan serta kecenderungan aktif mencari pekerjaan alternatif. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya strategis perusahaan dalam memperbaiki *work life balance* dan mengendalikan *job stress* guna menekan *turnover Intention* dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, *work life balance* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar –0,178 dengan nilai t hitung –5,561 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan kondisi *work life balance* yang tidak seimbang cenderung meningkatkan t*urnover Intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Nurhidayati & Dini, 2023) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja berdampak negatif pada keinginan *turnover* karyawan kontrak BP Batam, dan penelitian oleh (Suryanti & Wibawa, 2024) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak negatif dan signifikan pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini diperkuat dengan pendapat (McDonald dan Bradley 2005) yang mengemukakan bahwa *work life balance* yang buruk dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan *job stress*, *work life balance* tetap merupakan faktor penting yang memengaruhi *turnover Intention*, sehingga diperlukan kebijakan dan praktik organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi guna menekan niat keluar karyawan.

Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, *job stress* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,726 dengan nilai t hitung 15,225 dan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan, yang dipicu oleh tekanan psikologis, gejala fisik, serta tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sejalan dengan penelitian oleh (Pantouw et al., 2022) yang menemukan bahwa *job stress* berdampak positif pada keinginan untuk berhenti bekerja pada karyawan di Manado dan penelitian oleh (Sari et al., 2024) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui mediasi lingkungan kerja pada buruh Perempuan di *industry* garmen. Selain itu, hasil uji parsial menunjukkan bahwa *job stress* merupakan faktor yang paling dominan dibandingkan *work life balance* dalam memengaruhi *Turnover Intention*. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja melalui penyesuaian beban kerja, peningkatan dukungan manajerial, serta program kesejahteraan karyawan menjadi langkah penting untuk menekan *turnover Intention* dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), *work life balance* dan *job stress* secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 123,048 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 58,5% variasi *turnover Intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara empiris, kondisi *work life balance* yang tidak seimbang dan tingkat *job stress* yang tinggi berkontribusi terhadap tingginya *turnover Intention*, yang mengindikasikan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja yang disertai tekanan kerja berlebihan menciptakan kondisi kerja yang tidak kondusif dan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Greenhaus dalam (Wirawan, 2023) yang menyatakan bahwa ketidakharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres kerja. Kondisi tersebut selanjutnya mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya dan mencari kesempatan kerja lain yang mampu memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perbaikan keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan stres kerja secara simultan menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk menekan *turnover Intention* karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work life balance* dan *job stress* merupakan faktor penentu yang secara signifikan memengaruhi *turnover Intention* karyawan Divisi Aircraft & Component PT Dirgantara Indonesia, sebagaimana dirumuskan dalam tujuan penelitian. Temuan empiris menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingginya tingkat stres kerja berkontribusi langsung terhadap meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara khusus, *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*, sedangkan *job stress* berpengaruh positif, dan kedua variabel tersebut secara simultan menjelaskan variasi *turnover Intention* secara signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks industri strategis tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan produktivitas, tetapi juga pada desain sistem kerja yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mengendalikan tekanan kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang teknik industri dan manajemen sumber daya manusia melalui penguatan bukti empiris bahwa perbaikan sistem kerja, pengaturan beban dan waktu kerja, serta pengelolaan stres merupakan elemen penting dalam upaya meningkatkan keberlanjutan organisasi dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

REFERENSI

Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh faktor internal terhadap turnover intention pada perusahaan manufaktur di Jakarta. Solusi, 22(2), 139–148.

Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. P. C. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV Timor Makmur Pangan. Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.

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, 14(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). Handbook of market research. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8

Hartono, J., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(2), 45–56.

Lolita, D., & Mulyana, A. (2022). Work life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(1), 44–55.

McDonald, P. K., Brown, K., & Bradley, L. M. (2005). Organisational work-life culture: Five dimensions proposed. Women in Management Review, 20(1), 17–31.

Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences, and control. Addison-Wesley.

Ningrat, A. A. P., & Mulyana, A. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 19(2), 145–156.

Nurhidayati, M., & Dini, Y. I. F. (2023). Pengaruh work-life balance dan work stress terhadap turnover intention dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi pada karyawan kontrak BP Batam. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 6(2), 79–87. https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272

Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh stres kerja dan work life balance terhadap turnover intention karyawan PT Mahagatra Sinar Karya Manado. Productivity, 3(1), 18–23.

Puspitaningrum, D., & Izzati, U. A. (2023). Turnover intention ditinjau dari stres kerja dan kepuasan kerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 12(1), 25–36.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work life balance, stres, dan job satisfaction: Mengeksplorasi pengaruhnya terhadap turnover intention pada buruh perempuan. Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 13(2), 515–528. https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.

Suryanti, N. K. M., & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran person–job fit dalam memediasi pengaruh work life balance terhadap turnover intention. E-Jurnal Manajemen, 13(9), 1407–1418.

Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan sales. Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa.

Widyawati, A., Faslah, R., & Wibowo, C. W. (2023). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance, 3(1), 780–785.