

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI LEMBAGA  
PENYALUR TENAGA KERJA RUMAH TANGGA  
(Studi Kasus PT Bakti Perdana Balayudha)**



Tesis Oleh :  
**FAISAL MUSLIGHIN**

**01012682327013**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA LEMBAGA  
PENYALUR TENAGA KERJA RUMAH TANGGA  
(Studi Kasus di PT. Bakti Perdana Balayudha)**

Disusun oleh:

Nama : Faisal Muslighin  
NIM : 01012682327013  
Angkatan : 55 C  
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

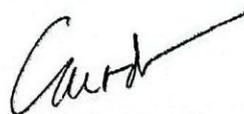
Pembimbing I



Tanggal : 17 Juli 2025

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Pembimbing II



Tanggal : 11 Juli 2025

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP. 198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**  
**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENSION* DI LEMBAGA**  
**PENYALUR TENAGA KERJA RUMAH TANGGA**  
**(Studi Kasus PT. Bakti Perdana Balayudha)**

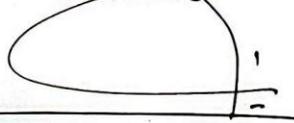
Disusun Oleh:

Nama : Faisal Muslighin  
NIM : 01012682327013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

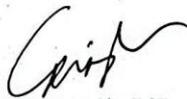
Palembang, Juli 2025  
Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP 196211101991031006

Pembimbing II



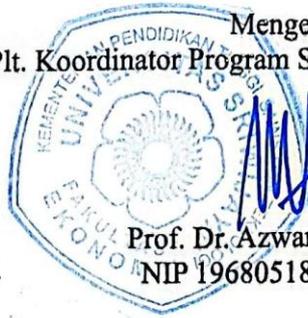
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D  
NIP 198104022008011013

Penguji



Dr. Yomeini Margareth S. S.Sos., M.M  
NIP 198805262024062001

Mengetahui,  
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si  
NIP 196805181993031003

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Faisal Muslighin  
NIM : 01012682327013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENSION* PADA LEMBAGA PENYALUR  
TENAGA KERJA RUMAH TANGGA (Studi Kasus di PT. Bakti Perdana  
Balayudha)**

Pembimbing

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D  
Tanggal Ujian : 22 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2025



Faisal Muslighin

NIM. 01012682327013

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* di Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga (Studi Kasus PT Bakti Perdana Balayudha)**". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pada magister manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada lembaga penyalur tenaga kerja rumah tangga studi kasus pada PT Bakti Perdana Balayudha. Subjek penelitian ini merupakan semua pekerja PT Bakti Perdana Balayudha yang berjumlah 150 responden. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Palembang, Juli 2025  
Penulis

Faisal Muslighin  
NIM 01012682327013

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penyusunan tesis ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
2. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
3. Ibu Dr. Yomeini Margareth S. S.Sos., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si. Selaku dosen PA yang telah memberikan masukan dan arahan dai tahap awal perkuliahan hingga pada tahap penyusunan tesis ini. Kontribusi dan bimbingan Ibu tetap menjadi bagian penting dalam proses penyusunan karya ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Azwardi, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus sebagai Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membimbing, mengajar, dan membagikan

ilmu pengetahuan dengan penuh dedikasi selama masa studi saya. Bimbingan dan arahan Bapak/Ibu sangat berarti dalam proses penyusunan karya ini.

7. Seluruh staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan bantuan dan pelayanan yang ramah dan profesional, sehingga proses studi dan penyusunan karya ini dapat berjalan dengan lancar.
8. Keluarga tercinta, yang selalu menjadi sumber semangat dan doa, serta dukungan moril yang tak ternilai selama penulis menyelesaikan studi dan penelitian ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan dan sahabat-sahabat di Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang diberikan selama masa studi dan proses penyusunan tesis.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di dunia kerja, khususnya dalam manajemen tenaga kerja sektor informal.

Palembang, Juli 2025  
Penulis

Faisal Muslighin  
NIM 01012682327013

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI LEMBAGA PENYALUR TENAGA KERJA RUMAH TANGGA (Studi Kasus PT Bakti Perdana Balayudha)

Oleh:  
Faisal Muslighin

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan pekerja rumah tangga pada PT Bakti Perdana Balayudha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 150 pekerja rumah tangga yang ditempatkan di rumah tangga pengguna. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pengumpulan datanya menggunakan kuisioner skala likert dan dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* skala). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Penelitian ini berkontribusi sebagai masukan untuk PT Bakti Perdana Balayudha dengan menyoroiti bagaimana beban kerja, kompensasi, dan stres memengaruhi intensi keluar di kalangan pekerja rumah tangga sektor informal. Penelitian ini juga menekankan pentingnya skema kompensasi yang suportif dan strategi manajemen stres di agen penempatan pekerja rumah tangga.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Stres kerja, *Turover Intention*

Pembimbing I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP 196211101991031006

Pembimbing II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.  
NIP 198104022008011013

Mengetahui,  
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si  
NIP 196805181993031003

**ABSTRAC**

**THE EFFECT OF WORKLOAD, COMPENSATION, AND WORK STRESS  
ON TURNOVER INTENTION IN DOMESTIC WORKER  
PLACEMENT AGENCIES**

**(Case Study at PT Bakti Perdana Balayudha)**

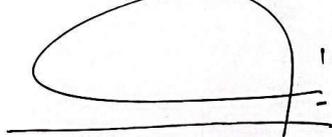
**By:**

**Faisal Muslighin**

*This study aims to analyze the influence of workload, compensation, and work stress on turnover intention among domestic workers at PT Bakti Perdana Balayudha. The research employs a quantitative explanatory approach. Data were collected through a survey of 150 domestic workers placed in client households. The data were analyzed using multiple linear regression. A Likert-scale questionnaire was used for data collection and analyzed with SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results show that workload has a positive and significant effect on turnover intention. Compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Work stress also shows a positive and significant effect on turnover intention. This study contributes to PT Bakti Perdana Balayudha by highlighting how workload, compensation, and stress influence turnover intention among domestic workers in the informal sector. It also emphasizes the importance of supportive compensation schemes and stress management strategies within domestic worker placement agencies.*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Work Stress, Turnover Intention*

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP 196211101991031006

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D  
NIP 198104022008011013

Known by,  
Act. Coordinator of Master of Management Study Program



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si  
NIP 196805181993031003

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa:

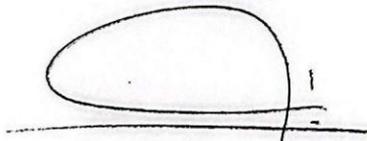
Nama : Faisal Muslighin  
NIM : 01012682327013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran  
Judul Tesis :

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENSION DI LEMBAGA PENYALUR TENAGA KERJA RUMAH TANGGA (Studi Kasus PT Bakti Perdana Balayudha)**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

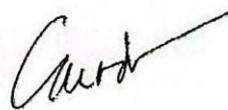
Pembimbing Tesis,

Pembimbing I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP 196211101991031006

Pembimbing II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D  
NIP 198104022008011013

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPERHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	17
2.1 Landasan Teori.....	17
2.1.1 Grand Teori.....	17
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.3 Kompensasi .....	20
2.1.4 Stres kerja .....	24
2.1.5 <i>Turnover Intention</i> .....	26
2.2 Hubungan Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	27
2.2.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intension</i> .....	27
2.2.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intension</i> .....	29
2.2.3 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intension</i> .....	30

2.3 Penelitian Terdahulu.....	32
2.4 Kerangka Pemikiran .....	40
2.5 Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	41
3.2 Rancangan Penelitian .....	41
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.3.1 Jenis Data .....	41
3.3.2 Sumber Data.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	43
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.6.2 Metode Transformasi Data .....	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.6.5 Uji Kesesuaian Model (uji F).....	49
3.6.6 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	50
3.7 Definisi Opreasional Variabel Dan Skala Pengukuran Variabel .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran umum objek penelitian .....	53
4.1.1 Profil Perusahaan.....	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	54
4.1.3 Gambaran Profil Responden Penelitian .....	52
4.2 Hasil Penelitian .....	58
4.2.1 Deskripsi frekuensi variabel penelitian .....	58
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	79
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	80
4.3.2 Hasil Uji reabilitas .....	82
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
4.4.1 Uji Normalitas .....	83

4.4.2	Uji Heterokedasitisitas .....	85
4.4.3	Uji Multikolinearitas .....	87
4.5	Hasil Uji Statistik.....	88
4.5.1	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
4.5.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	90
4.6	Hasil Uji Hasil Hipotesis .....	90
4.6.1	Hasil Kesesuaian Model (Uji F).....	90
4.6.2	Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T).....	92
4.7	Pembahasan Hasil .....	93
4.7.1	Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kerja Rumah Tangga di PT Bakti Perdana Balayudha.....	93
4.7.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kerja Rumah Tangga di PT Bakti Perdana Balayudha ....	95
4.7.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kerja Rumah Tangga di PT Bakti Perdana Balayudha ....	97
<b>BAB V PENUTUP</b> .....		100
5.1	Kesimpulan .....	100
5.1	Saran .....	100
5.2.1	Saran Untuk Perusahaan .....	101
5.2.2	Saran Untuk Pekerja.....	101
5.2.3	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya .....	102
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		103
<b>LAMPIRAN</b> .....		109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Turnover Pekerja Pada Penugasan Kerja PT. Bakti Perdana Balayudha Tahun 2024.....	4
Tabel 1.2. Survei Beban Kerja Pada Pekerja Rumah Tangga PT. Bakti Perdana Balayudha Tahun 2024.....	6
Tabel 1.3. Data Survei Kompensasi Pekerja Tahun 2024 .....	8
Tabel 1.4. Data Survei Faktor Penyebab Stres Kerja Pekerja Rumah Tangga di Tempat Penugasan PT. Bakti Perdana Balayudha.....	11
Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Skala Responden .....	44
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 4.1 Profil Responden Penelitian .....	55
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja.....	58
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi.....	64
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Stres Kerja .....	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Turnover Intention .....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	82
Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	85
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedasitas Variabel Penelitian .....	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.11 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.12 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji t .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka pemikiran .....	40
Gambar 4.1. Grafik Normal PP <i>Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	84
Gambar 4.2 Scatterplot .....	86

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam mengelola sumber daya manusia, satu hal yang perlu diperhatikan yaitu perilaku karyawan. Fenomena yang sering kali terjadi dalam perusahaan adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Fenomena ini menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi yang berdampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Menurut Jaelani (2021) "*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. *Turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan. Kehilangan karyawan berarti perusahaan harus menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Kusumaningtyas, 2023).

PT Bakti Perdana Balayudha merupakan lembaga penyalur pekerja rumah tangga di Palembang, dengan jenis pekerjaan yaitu asisten rumah tangga, *babysitter*, dan perawat lansia. PT Bakti Perdana Balayudha sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja rumah tangga memiliki pendekatan manajemen yang sangat berbeda dibandingkan dengan perusahaan di bidang lain, perusahaan umum di luar sektor penyaluran tenaga kerja biasanya fokus pada sistem kerja berbasis produksi, layanan pelanggan, efisiensi operasional, dan pencapaian target keuntungan yang diukur dengan indikator finansial. Sementara itu, PT Bakti Perdana Balayudha beroperasi dalam ranah sosial sekaligus bisnis, di mana keberhasilannya tidak

hanya diukur dari jumlah penempatan tenaga kerja, tetapi juga dari kepuasan keluarga pengguna dan kesejahteraan tenaga kerja yang disalurkan.

Dalam hal manajemen sumber daya manusia, perusahaan korporasi umumnya merekrut karyawan dengan pendidikan formal tertentu, lalu mengelolanya dalam struktur organisasi yang stabil dan hierarkis. Sebaliknya, BPB bekerja dengan individu dari berbagai latar belakang pendidikan dan daerah, banyak di antaranya berasal dari kalangan rentan secara ekonomi dan sosial. Sistem manajemen PT Bakti Perdana Balayudha lebih menekankan pada pendekatan pembinaan, pelatihan karakter, serta pemberdayaan, yang tidak umum ditemukan dalam perusahaan besar lainnya. Selain itu, perusahaan korporasi cenderung mengelola karyawannya secara internal, sedangkan PT Bakti Perdana Balayudha bertanggung jawab terhadap keberlangsungan kerja para tenaga yang secara hukum ditempatkan di luar organisasi (di rumah tangga pengguna), sehingga perlu ada sistem kontrol, *monitoring*, dan mediasi eksternal yang aktif.

Dari sisi pelayanan, perusahaan lain pada umumnya bersentuhan dengan produk atau layanan yang bersifat teknis dan dapat distandarkan, sedangkan PT Bakti Perdana Balayudha memberikan layanan berbasis manusia (*human service*), di mana hasil kerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor emosional, hubungan *interpersonal*, dan nilai-nilai sosial budaya. Oleh karena itu, manajemen di PT Bakti Perdana Balayudha harus fleksibel, adaptif, dan mengutamakan pendekatan personal serta etika. Dalam hal ini, PT Bakti Perdana Balayudha tidak hanya menjadi institusi bisnis, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan sosial yang

mendampingi para pekerja untuk memiliki martabat dan masa depan yang lebih baik.

Dari semua perbedaan tersebut, terlihat bahwa PT Bakti Perdana Balayudha memiliki karakteristik yang lebih manusiawi, sosial, dan berbasis nilai. Perusahaan ini tidak sekadar menjalankan fungsi bisnis, tetapi juga menjalankan misi sosial untuk menciptakan dampak positif bagi masyarakat, khususnya bagi tenaga kerja rumah tangga yang selama ini sering kurang mendapatkan perhatian secara layak dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Permintaan tenaga kerja yang tinggi seharusnya menjadi peluang bagi perusahaan penyalur pekerja rumah tangga untuk berkembang, namun pada perusahaan PT Bakti Perdana Balayudha terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa meskipun permintaan tenaga kerja tinggi, perusahaan tidak dapat memenuhi semua permintaan pelanggan yang mana pada tahun 2024 penyerapannya permintaan hanya sebesar 627 dari total 1166 permintaan tenaga kerja atau sebesar 53%, salah satu penyebabnya yaitu sulitnya mempertahankan pekerja untuk tidak berhenti atau berpindah tempat saat penugasan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan pengguna jasa.

PT Bakti Perdana Balayudha sebagai perusahaan penyaluran pekerja rumah tangga memiliki keunikan dibanding perusahaan lain yang mana mengalami dua jenis *turnover* yaitu di perusahaan dan di tempat penugasan. Pada Penelitian ini berfokus pada *turnover* di tempat penugasan, yang dimaksud dengan *turnover* di tingkat penugasan adalah ketika pekerja yang telah ditempatkan pada pengguna jasa berhenti atau berpindah sebelum masa kontrak selesai. *turnover* di tempat

penugasan menjadi fokus penelitian dikarenakan rendahnya tingkat penyelesaian kontrak saat penugasan di tempat pengguna jasa yang dapat menyebabkan meningkatkan biaya operasional dan mengurangi efisiensi organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Pekerja Pada Penugasan Kerja**  
**PT Bakti Perdana Balayudha tahun 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Kontrak</b>	<b>Tidak Selesai Kontrak (<i>Turnover</i>)</b>	<b>Persentase <i>Turnover</i> (%)</b>
Januari	53	20	38
Februari	54	14	26
Maret	53	21	40
April	47	14	30
Mei	64	22	34
Juni	44	16	36
Juli	70	25	36
Agustus	58	23	40
September	44	15	34
Oktober	57	20	35
November	48	12	25
Desember	35	10	29
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>212</b>	
<b>Rata-rata</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

*Sumber : PT Bakti Perdana Balayudha diolah oleh penulis 2025*

Pada tahun 2024, dengan rata-rata sebanyak 157 pekerja rumah tangga dengan menjalani kontrak kerja selama tiga bulan dengan kemungkinan perpanjangan kontrak maupun dengan kontrak baru, tercatat pada Tabel 1 bahwa total kontrak yang dihasilkan sepanjang tahun 2024 mencapai 627 kontrak dalam satu tahun, dari jumlah tersebut masih banyak terdapat kontrak yang tidak terselesaikan yang artinya terjadi *turnover* di tempat penugasan sebelum masa kontrak berakhir dengan angka yang cukup tinggi yaitu sebanyak 212 kontrak atau sebesar 34% tidak terselesaikan. Menurut Roseman dalam Tillama & Wirawan (2021) apabila *turnover* tahunan dalam suatu perusahaan mencapai angka 10 %,

maka *turnover* pada perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Angka *turnover* yang cukup tinggi ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan pekerja hingga akhir masa kontrak.

Tingginya *turnover* tenaga kerja di tempat penugasan bukan hanya berdampak pada stabilitas ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Setiap kali tenaga kerja keluar, perusahaan harus mengalokasikan sumber daya tambahan untuk mencari, melatih, dan menempatkan tenaga kerja baru sebagai pengganti tenaga kerja yang keluar, dan pada akhirnya dapat meningkatkan biaya operasional dan mengurangi efisiensi organisasi.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi turnover intention di tempat kerja, antara lain beban kerja yang tinggi, kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja, serta tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Rivai et al. (2018), faktor-faktor yang melatarbelakangi turnover intention mencakup beban kerja, waktu kerja, kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja dan tingkat retensi tenaga kerja. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan dampak jangka panjang berupa stres negatif, yang pada akhirnya dapat menyebabkan peningkatan tingkat turnover dan penurunan produktivitas. Sementara itu, Kasmir (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, baik secara individu maupun kelompok, dalam kondisi kerja

normal dalam kurun waktu tertentu, yang seluruhnya berkaitan dengan indikator-indikator tertentu. Dalam konteks tenaga kerja rumah tangga, beban kerja sering kali melibatkan jam kerja yang panjang, dan tugas yang beragam, serta ekspektasi tinggi dari pengguna jasa. Pada kasus di PT Bakti Perdana Balayudha sendiri beban kerja yang diemban oleh pekerja sangat variatif karna pengguna jasa dan penempatan yang berbeda-beda. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas pekerja dapat menyebabkan tekanan yang berujung pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka *turnover Intention* akan semakin meningkat yang akan menghambat stabilitas tenaga kerja yang disediakan.

**Tabel 1.2. Survei Beban Kerja Pada Pekerja Rumah Tangga PT.Bakti Perdana Balayudha Tahun 2024**

NO	Indikator Beban Kerja	Sangat Ringan	Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat	Total
<b>A. Beban Mental</b>							
1.	Tingkat kesulitan pekerjaan	2	4	6	10	8	30
2.	Ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi	1	3	5	9	12	30
3.	Tekanan psikologis dari pengguna jasa	2	5	6	9	8	30
<b>B. Beban Waktu</b>							
4.	kecepatan penyelesaian tugas	3	5	7	8	7	30
5.	Jam kerja panjang tanpa istirahat cukup	1	2	6	9	12	30
6.	Lembur atau jam kerja tambahan	2	4	7	10	7	30
<b>C. Beban Fisik</b>							
7.	Kelelahan akibat pekerjaan	1	2	5	9	13	30
8.	Beban tugas tambahan di luar kesepakatan	2	3	6	8	11	30
9.	Kurangnya fasilitas kesehatan	2	4	7	9	8	30
<b>Total</b>		16	32	55	81	86	270
<b>Persentase (%) rata-rata</b>		6	12	20	30	32	100

*Sumber : diolah oleh penulis (Februari 2025)*

Pada Tabel 2, Beban kerja dikategorikan dalam lima tingkatan yaitu, Sangat Ringan apabila tugas yang diberikan bersifat sederhana, tidak membutuhkan tenaga

atau fokus yang tinggi, serta memiliki waktu pengerjaan yang cukup longgar. Kategori Ringan mencerminkan kondisi di mana tugas masih dalam batas wajar, tidak terlalu menuntut secara fisik maupun mental, serta adanya keseimbangan antara jam kerja dan istirahat. Sementara itu, kategori sedang menunjukkan adanya peningkatan tuntutan kerja, baik dari segi kompleksitas tugas, tekanan psikologis, maupun durasi kerja, meskipun masih dapat dikelola dengan baik oleh pekerja. Kategori Berat diberikan pada pekerjaan yang menuntut tenaga dan ketahanan fisik yang lebih besar, serta dapat menyebabkan kelelahan atau stres jika tidak dikelola dengan baik. Sangat Berat menunjukan bahwa pekerjaan pada tingkat ini memiliki tekanan ekstrem, baik dari segi fisik, mental, maupun waktu.

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden, mayoritas pekerja mengalami beban kerja yang tinggi, baik dari segi beban mental, beban waktu, maupun beban fisik. Hal ini terlihat dari tingginya persentase responden yang merasa pekerjaannya berada dalam kategori “Berat” (30%) dan “Sangat Berat” (32%), dibandingkan dengan kategori “Sedang” (20%), serta hanya sebagian kecil yang menganggap pekerjaannya “Ringan” (12%) atau “Sangat Ringan” (6%). Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami beban kerja pada tingkat Berat hingga Sangat Berat, yang berarti sebagian besar tenaga kerja rumah tangga menghadapi tantangan besar dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, diperlukan strategi dan kebijakan yang dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja rumah tangga di Indonesia.

**Tabel 1.3. Data Survei Kompensasi Pekerja Tahun 2024**

NO	Indikator	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %	Jumlah Responden
<b>Kompensasi</b>						
<b>A Langsung</b>						
1.	Gaji pokok sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	12	40.00	18	60.00	30
2.	Tunjangan yang diterima mencukupi kebutuhan dasar	8	26.67	22	73.33	30
3.	Menerima bonus atas kinerja dan produktivitas	9	30.00	21	70.00	30
4.	Menerima tunjangan hari raya atau tunjangan lainnya	7	23.33	23	76.67	30
<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>						
<b>B</b>						
5.	Menerima pujian atau apresiasi dari pengguna jasa	10	33.33	20	66.67	30
6.	Diberikan tempat tinggal atau akomodasi yang layak	6	20.00	24	80.00	30
7.	Mendapatkan makanan yang cukup dan layak selama bekerja	9	30.00	21	70.00	30
<b>Total</b>		61		149		210
<b>Rata-Rata Persentase</b>			<b>33.33</b>		<b>66.67</b>	

Sumber: diolah oleh penulis (Februari 2025)

Selain beban kerja, sistem kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas tenaga kerja. Alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan adalah kompensasi (Kawiana, 2020) sistem kompensasi yang tidak kompetitif dapat mempercepat tingkat *turnover* tenaga kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pengguna jasa. Rofi'i (2014) mengatakan bahwa tingkat kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan *turnover intention*. Menurut Afandi (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Pada Tabel 3. Data Survei Kompensasi Pekerja Tahun 2024 terhadap 30 tenaga kerja rumah tangga, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa belum menerima kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mereka. Secara keseluruhan, hanya 33.33% responden yang menyatakan menerima kompensasi yang layak, sementara 66.67% responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan masih belum mencukupi.

Dalam aspek kompensasi langsung, hanya 40% responden yang menganggap gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, sedangkan 60% lainnya merasa gaji mereka belum setara dengan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini diperparah dengan rendahnya tingkat kepuasan terhadap tunjangan, di mana 73.33% responden menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan belum mencukupi kebutuhan dasar mereka. Selain itu, 70% pekerja tidak mendapatkan bonus atas kinerja dan produktivitas, serta 76.67% tidak menerima tunjangan hari raya atau tunjangan lainnya, yang mengindikasikan bahwa insentif finansial bagi pekerja rumah tangga masih minim. Sementara itu, dalam kategori kompensasi tidak langsung, data menunjukkan bahwa 66.67% responden tidak menerima pujian atau apresiasi atas pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada motivasi pekerja. Selain itu, 76.67% pekerja tidak mendapatkan fasilitas kesehatan, seperti BPJS atau akses ke layanan medis yang memadai. Akses terhadap fasilitas kerja lainnya juga masih terbatas, di mana 80% pekerja tidak diberikan tempat tinggal atau akomodasi

yang layak, serta 70% tidak memperoleh makanan yang cukup dan layak selama bekerja.

Secara keseluruhan, pada Tabel 3. ini mengindikasikan bahwa baik dari sisi kompensasi finansial maupun kesejahteraan non-finansial, tenaga kerja rumah tangga masih menghadapi tantangan besar. Tingginya persentase pekerja yang merasa tidak mendapatkan kompensasi yang layak menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem penggajian, pemberian tunjangan, serta fasilitas kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja rumah tangga, diperlukan regulasi yang lebih ketat terkait upah minimum, pemberian tunjangan yang sesuai, serta fasilitas pendukung yang lebih layak. Selain itu, apresiasi dari pengguna jasa juga perlu ditingkatkan agar pekerja merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Stres kerja juga menjadi pemicu utama *turnover intention* dimana menurut Robbins & Judge (2024) stres dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, insiden keselamatan, dan *turnover* karyawan. Robbins & Judge (2024) *Turnover* sukarela lebih mungkin terjadi di antara orang-orang yang mengalami lebih banyak stres. Oleh karena itu, orang-orang yang bertahan lebih lama di suatu organisasi adalah mereka yang memiliki sifat lebih tahan terhadap stres atau mereka yang lebih tahan terhadap karakteristik stres. Dalam sektor tenaga kerja rumah tangga, stres dipicu oleh beban kerja berlebih, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan tekanan dari pemberi kerja. Faktor-faktor yang memicu stres di tempat kerja, dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan,

tuntutan waktu yang ketat, konflik *interpersonal*, ketidakjelasan peran, dan ketidakamanan pekerjaan (Robbins & Judge, 2024).

**Tabel 1.4 Data Survei Faktor Penyebab Stres Kerja Pekerja Rumah Tangga Di Tempat Penugasan PT Bakti Perdana Balayudha tahun 2024**

No	Faktor penyebab	keterangan	Persentase (%)	Jumlah Responden
1	Beban pekerjaan berlebihan	Jam kerja panjang, tugas tambahan, tuntutan <i>multitasking</i> .	86.7	26
2	Tuntutan waktu yang ketat	Deadline yang tidak realistis dan tekanan waktu berlebih	76.7	23
3	Konflik <i>interpersonal</i>	Ketegangan dalam hubungan antar individu di tempat kerja baik dengan rekan kerja, dan atasan.	80	24
4	Tidak jelasan peran	Tidak memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab, dan ruang lingkup pekerjaannya.	73.3	22
5	Ketidakamanan pekerjaan	Takut kehilangan pekerjaan, atau kontrak kerja yang tidak tetap Gaji tidak dibayar tepat waktu.	70	21

*Sumber : diolah oleh penulis (Februari 2025)*

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden, diperoleh gambaran bahwa stres kerja dipicu oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi personal karyawan. Faktor yang paling dominan adalah beban pekerjaan yang berlebihan, yang dirasakan oleh 26 responden (86,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja mengalami tekanan akibat jam kerja yang panjang, penambahan tugas, dan tuntutan *multitasking* yang tinggi. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun emosional.

Faktor kedua yang paling banyak dirasakan adalah konflik *interpersonal*, dialami oleh 24 responden (80%). Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan

kerja atau atasan berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis dan ketegangan dalam menjalankan pekerjaan. Konflik yang tidak terselesaikan juga dapat berdampak pada kinerja individu dan tim.

Selanjutnya, tuntutan waktu yang ketat dirasakan oleh 23 responden (76,7%). Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang singkat atau tidak realistis menjadi sumber stres yang signifikan, terutama dalam pekerjaan dengan ritme cepat dan target tinggi. Faktor ketidakjelasan peran juga menjadi penyebab stres yang cukup tinggi, dialami oleh 22 responden (73,3%). Ketidakpastian mengenai tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja menyebabkan kebingungan dan menurunkan kepercayaan diri karyawan. Terakhir, ketidakamanan pekerjaan memiliki nilai survei terendah yaitu sebanyak 21 responden sebesar (70%).

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa beban kerja dan faktor relasional di tempat kerja merupakan penyumbang terbesar terhadap stres kerja. Faktor-faktor ini secara langsung meningkatkan stres kerja, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta mendorong pekerja untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Dalam konteks *turnover* tenaga kerja, stres kerja yang tinggi dapat menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika beban kerja berlebihan, kompensasi tidak sebanding, dan lingkungan kerja tidak mendukung, tingkat stres meningkat, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil Penelitian Alyaputri & Pambreni (2024) “*The Influence Of Compensation and Workload On Turnover Intentionat PT Citramas Majutama*”

menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* dan sejalan dengan penelitian Trisna Sari Dewi et al. (2023) Penelitian lebih lanjut mengenai hubungan beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover Intention* Junaidi et al. (2020), dan Heru et al. (2025) dengan hasil yang sama, namun hasil penelitian Saruksuk et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*,

Selain itu, Hubungan stres kerja dengan *turover intention* oleh Lixcel Q. Lantican (2021), Kristin et al. (2022), Hisbih et al. (2023) mengungkap bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, penelitian Rofiki et al. (2024) dan Karmita et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan stres kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh beban kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*, namun penelitian sebelumnya masih menunjukan hasil yang tidak konsisten, maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Pada penelitian ini terdapat *research gap* dengan penelitian sebelumnya yaitu perusahaan pada umumnya menggunakan pendekatan manajemen tenaga kerja yang berfokus pada karyawan internal dengan latar belakang pendidikan formal, sistem kerja terstruktur, dan indikator kinerja berbasis produktivitas serta keuntungan, namun jarang ditemui penelitian yang mengangkat mengenai perusahaan dengan tenaga kerja eksternal (pekerja rumah tangga) dengan latar

belakang sosial ekonomi menengah ke bawah, dengan pendekatan pembinaan, pelatihan etika, dan pendampingan berkelanjutan, dan menyoroti bagaimana pendekatan manajemen berbasis pembinaan sosial dijalankan secara profesional dalam konteks penyalur tenaga kerja informal. Selanjutnya, pada penelitian terdahulu masih sangat minim penelitian tentang stres kerja pada tenaga kerja rumah tangga yang disalurkan melalui lembaga, terutama stres yang bersifat *interpersonal* dan berbasis relasi dengan pengguna jasa. Masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi efektivitas sistem kompensasi pada sektor informal yang tetap beroperasi secara profesional melalui lembaga penyalur seperti PT Bakti Perdana Balayudha. Penelitian terdahulu juga belum banyak membahas mengenai *turnover intention* pada lingkungan kerja rumah tangga dengan lingkungan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap variabel *Turnover Intention* secara lebih mendalam.

Sebagai upaya untuk meningkatkan retensi tenaga kerja dan stabilitas operasional PT Bakti Perdana Balayudha, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, khususnya beban kerja dan kompensasi, menjadi sangat penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mempertahankan tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* tenaga kerja di PT Bakti Perdana Balayudha. Dengan memahami hubungan antara variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola tenaga kerja, termasuk perbaikan dalam sistem kerja, kompensasi yang

lebih adil, serta strategi retensi yang lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih optimal dalam memenuhi permintaan tenaga kerja rumah tangga dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan bagi pekerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengambil penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Rumah Tangga Studi di PT Bakti Perdana Balayudha”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pekerja PT Bakti Perdana Balayudha

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan beban kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* khususnya pada perusahaan di sektor jasa penyalur tenaga kerja rumah tangga.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan kepada pemimpin dan seluruh pegawai di PT Bakti Perdana Balayudha guna menurunkan tingkat *turnover* sehingga dapat disalurkan untuk perbaikan sistem kerja yang lebih baik, kompensasi yang lebih adil, serta pengendalian stres kerja agar perusahaan dapat lebih optimal dalam memenuhi permintaan tenaga kerja rumah tangga dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan bagi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://www.researchgate.net/publication/370561251>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Cetakan, 2*.
- Alyaputri, K., & Pambreni, Y. (2024). The Influence Of Compensation And Workload On Turnover Intention At PT Citramas Majutama. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research. Issue Period, 8(3)*, 606–620. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.1558>
- Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., Abdelaliem, S. M. F., & Hendy, A. (2024). *Moderating Role Of Relationships Between Workloads, Job Burnout, Turnover Intention, And Healthcare Quality Among Nurses. BMC Psychology, 12(1)*, 495. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>
- Budiasa, I K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada Redaksi.
- Buulolo, A., & Ratnasari, L. (2020). *The Effect Of Supervisor Support, Organizational Commitments, And Work Loads To Turnover Intention. Dimensi, 9 (2)*, 339–351.
- Collins, D. (1995). *Rooting For Empowerment? Empowerment In Organizations: Vol. 3 • Number 2 • 1995 (P. 25 33)*.
- Dewi, W. R., Mulyani, Y., & Kusumapradja, R. (2023). Effect Of Workload, Compensation, And Clan Organization Culture On Nurse Turnover Intention Analysis At Sentra Medika Sanggau Hospital. *Jurnal Cinta Nusantara*. <https://jurnalbundaratu.org/journal/index.php/cintanusantarajournal>
- Fahdy, M., Nawangsari, L. C., & Handiman, U. T. (2020). Influence OF Brand Knowledge And Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand. *International Journal Of Business Marketing And Management (IJBMM), 5*. [www.ijbmm.com](http://www.ijbmm.com)
- Faroman, S., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, E., S., I., A., A., Fitriani, K., J., D., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. Wayan, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

- Fitria, A., Pahlawan, S., & Wahyuni, P. (N.D.). The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction. *Sebelas Maret Business Review*, 7(2), 93–101. <https://jurnal.uns.ac.id/Smbr>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ginanjari Arif Santoso, & M. Sulhan. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 55–70. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1254>
- Halimatussadiyah, H., Adriani, Z., & Aira, D. M. F. (2025). Faktor Intrinsik Yang Berperan Pada Motivasi Kerja Dari Perspektif Teori Dua Faktor Pada CO BTPNS. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 394–402.
- Halimatussadiyah Halimatussadiyah, Zulfina Adriani, & Dian Mala Fithriani Aira. (2025). Faktor Intrinsik Yang Berperan Pada Motivasi Kerja Dari Perspektif Teori Dua Faktor Pada CO BTPNS. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4 (1), 394–402. <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3972>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77–91.
- Heru, M., Santoso, B., & Putri, A. A. (2025). Dampak Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada CV. Prima Advertising. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15.
- Hisbith, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Entrepreneur Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/Entrepreneur>
- Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. In CV Pena Persada.
- Jayanti, A. D., & Abdurahman, K. R. (2024). Analisis Pemberian Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Operator Di SPBU 34.432.17 Cipeuyeum. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 6(2), 551–566. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.8740>

- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload On *Turnover Intention*. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.7.024>
- Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., & Lee, J. H. (2024). The Structural Relationship of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention Among Youth Sports Education Leaders In Korea. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1385993>
- Kadek, N., Juliawati, M., Nengah Aristana, I., Putu, N., Anggreni, Y., & Triatma Mulya, U. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada J4 Hotel Legian Bali. In *Journal Research Of Management (JARMA)* (Vol. 4, Issue 1).
- Karmita, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Journal Of Islamic Economics And Finance*, 1(4), 142–152. <https://doi.org/10.59841/Jureksi.V1i4.434>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Unhi Press.
- Kristin, D., Marlina, E., Lawita, N. F., Ekonomi, F., Universitas, B., & Riau, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. In *Economics, Accounting And Business Journal* (Vol. 2, Issue 1). [www.alfamartku.com](http://www.alfamartku.com)
- Kusumaningtyas, T. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial (Studi Pada Industri Finance Di Kecamatan Jombang. *STIE PGRI Dewantara Jombang*.
- Lixel Q. Lantican, M. (2021). Modeling Workload, Job Satisfaction, Work Stress And Organizational Commitment On Turnover Intention: Evidence From Hospitality Management Educators. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 09(03), 439–450. <https://doi.org/10.4236/Jhrss.2021.93028>
- Mahawati, E., & Dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentina, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th.). Cengage Learning.

- Muhammad, N. (2021). Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention: A Case Study of Higher Education Sector of Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Business and Tourism*, 07
- Murjanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media.
- Ningsih, S., & H, Dukalan. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal Of Mathematics*, 1(Mor 1).
- Ningtyas, D. L., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bpr Arto Moro Kota Semarang). *Journal Of Economic, Business And Accounting*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pei, S., Wang, S., Jiang, R., Guo, J., & Ni, J. (2024). How Work Stress Influence Turnover Intention Among Chinese Local Undergraduate University Teachers: The Mediating Effect Of Job Burnout And The Moderating Effect Of Self-Efficacy. *Frontiers In Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486>
- Pratiwi, M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya. *E-JRM: Jurnal Riset Manajemen*, 9 (14). [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Milenial Dan Gen Z Di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Purwanto, A. (2020). Effect Of Compensation And Organization Commitment On Turnover Intention With Work Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Industries. *Sys Rev Pharm*.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>

- Putri, V., Illahi, K., Fahmy, R., & Syahrul, L. (2022). The Effect Of Workload And Compensation System On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediating Variable In PT. XYZ. *JOSR: Journal Of Social Research Desember, 2 (1)(1)*, 79–87. [Http://Https://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsrhttp://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsr](http://Https://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsrhttp://Ijsr.Internationaljournallabs.Com/Index.Php/Ijsr)
- Rahargo, P. A., Adiseputra, R. Y., & Azhari. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kempemimpinan Terhadap Turn Over Intention Dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*.  
<https://doi.org/https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/jemes>
- Rivai, V. Dkk, Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Limited.
- Rofi'i, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover* Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen, 2 (2)*.
- Rofiki, A., Hasanah, H., Ekonomi, F., Islam, B., Kiai, U., Achmad, H., & Jember, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. *Jurnal Ilmia Mahasiswa Perbankan Syariah*.
- Saepul Basar, M., & Supiyadi, D. (2024). The Influence Of Workload, Work Stress And Work Environment On Turnover Intention In The Herbal Liquid Production Department. *Journal Of Management Science (JMAS)*, 7(1), 621–627. [Www.Exsys.Iocspublisher.Org/Index.Php/JMAS](http://www.exsys.iocspublisher.org/index.php/jmas)
- Safitri, R. A., & Gunaningrat, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt Liebra Permana.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact Of Work Stress And Job Burnout On Turnover Intentions Among Hotel Employees. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2020). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. CV. Gita Lentera.

- Saruksuk, D., Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turn Over. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01(01). <https://lenteranusa.id/>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Motode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (*Literature Review MSDM*). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sürücü, L. (2020). Validity And Reliability In Quantitative Research. *Businnes & Management Studies: An International Journal*, 8 (October), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing PT X Tahun 2020. *Archive Of Community Health*, 8(1), 155.
- Trisna Sari Dewi, K., Komang Gde Trisna Purwantara, I., & Dissa Julistya Luna, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan Di Dealer Mahasurya Motor. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 16(2), 60–69.
- Ulviana, I. F. D. (2025). *HEMAT: Journal Of Humanities Education Management Accounting And Transportation*. 2(1).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja (Pertama.)*. CV Penerbit qiara media.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.