

PERAN MEDIASI STRES KERJA DALAM PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Mario Roberto Labetubun ¹
Universitas Muhammadiyah Papua Barat ¹

Page | 1

Correspondence Email : mario@umpb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* mahasiswa dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* terhadap 51 mahasiswa kelas C Fakultas Sains, Teknologi dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja, serta stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian mediasi melalui *Variance Accounted For* (VAF) menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator parsial dalam pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention*. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban akademik secara berkelanjutan, khususnya pada aspek beban waktu, serta penguatan kebijakan kesejahteraan mahasiswa melalui pendampingan akademik, fleksibilitas akademik, dan dukungan finansial guna menekan stres dan meminimalkan *turnover intention* mahasiswa.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Mahasiswa, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on students' turnover intention with work stress as a mediating variable. A quantitative approach with an explanatory research design was employed in this study. Data were collected through an online questionnaire distributed to 51 students of Class C at the Faculty of Science, Technology, and Health, Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Data analysis was conducted using Partial Least Squares-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The results indicate that workload has a positive and significant effect on both turnover intention and work stress, while work stress also has a positive and significant effect on turnover intention. Mediation testing using the Variance Accounted For (VAF) method shows that work stress partially mediates the relationship between workload and turnover intention. These findings highlight the importance of sustainable academic workload management, particularly regarding time-related demands, as well as strengthening student welfare policies through academic mentoring, academic flexibility, and financial support to reduce stress and minimize students' turnover intention.

Keywords: Workload, Work Stress, Turnover Intention, Students, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi merupakan fase yang krusial dalam membentuk arah karir dan pengembangan pribadi individu. Namun, terdapat kekhawatiran yang semakin meluas di kalangan akademisi terkait dengan tingginya niat keluar (*turnover intention*) mahasiswa di institusi pendidikan tinggi (Toyon, 2024). *Turnover intention*, yang didefinisikan sebagai niat untuk meninggalkan atau menghentikan status keanggotaan sebagai mahasiswa di suatu perguruan tinggi, dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain beban keuangan, seperti tingginya biaya kuliah dan keterbatasan akses terhadap bantuan keuangan; tantangan terkait program studi, seperti tuntutan tugas yang ketat dan kurangnya komponen praktis; kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai peran, seperti pekerjaan, tanggung jawab akademik, dan kewajiban keluarga; masalah kesehatan, seperti kecemasan dan stres, kinerja akademik yang rendah, serta kendala personal, seperti kurangnya dukungan keluarga (Yaghi & Alabed, 2025).

Page | 2

Turnover intention merupakan tantangan yang dapat ditangani oleh institusi dengan memberikan dukungan yang lebih baik sebelum mahasiswa berniat untuk mengubah tempat pendidikan (Nemtcan *et al.*, 2022). Institusi pendidikan tinggi di Indonesia telah menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas (Susanto, 2025). Dalam situasi tersebut, ketahanan muncul sebagai konsep kunci dalam mengatasi *turnover intention* mahasiswa di universitas, yang berkaitan dengan variabel seperti stres kerja. Faktor-faktor pemicu stres kerja adalah rangsangan dalam lingkungan pendidikan yang memberikan tekanan dengan cara tertentu misalnya beban kerja yang berlebihan (Blanco *et al.*, 2025).

Turnover intention pada mahasiswa dapat digambarkan sebagai kecenderungan atau niat individu untuk secara sukarela menghentikan studi atau berpindah dari institusi pendidikan yang sedang ditempuh atas kehendaknya sendiri (Juleiqa & Indarto, 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* pada mahasiswa adalah beban kerja, yang mengacu pada beban akademik. Persepsi mahasiswa terhadap beban akademik dapat berbeda-beda, namun peningkatan beban akademik yang berlebihan cenderung menimbulkan persepsi negatif terhadap proses perkuliahan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong munculnya niat mahasiswa untuk meninggalkan studi atau mencari alternatif pendidikan yang dianggap lebih sesuai (Regito, 2024). Beban kerja mahasiswa merujuk pada kapasitas fisik individu dalam menerima serta menyelesaikan tugas atau rangkaian aktivitas yang diberikan oleh perguruan tinggi dalam batas waktu tertentu, yang menuntut keterlibatan upaya mental dan fisik (Fajariyani & Isyanto, 2025). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Nanda & Mulyani, 2025; Anjani dkk., 2024; Ricardo & Darmastuti 2024). Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan ke mahasiswa, semakin tinggi pula kecenderungan munculnya niat untuk meninggalkan Universitas Muhammadiyah Papua Barat.

Selain beban kerja, tingkat stres kerja atau dalam hal ini stres akademik yang tinggi juga berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention* pada mahasiswa. Tekanan akademik yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kenyamanan mahasiswa dalam menjalani proses perkuliahan, sehingga mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan studi maupun institusi pendidikan (Sutaryo *et al.*, 2024). Stres kerja pada mahasiswa merupakan kondisi yang timbul akibat interaksi antara tuntutan akademik dan lingkungan pendidikan, yang dapat mengganggu kondisi fisik, psikologis, serta perilaku mahasiswa, terutama ketika tuntutan studi tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki (Putry & Hamsal, 2024). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Nur dkk., 2025; Junaedi & Syahputra, 2024; Santoso dkk., 2024). Ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula peluang *turnover intention* mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Papua Barat.

Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi mahasiswa, karena memicu perasaan tertekan, kecemasan, dan frustrasi. Kondisi ini cenderung semakin meningkat ketika mahasiswa merasa keterbatasan waktu, sumber daya, maupun dukungan akademik dalam menyelesaikan tuntutan perkuliahan secara efektif (Hussain *et al.*, 2023). Stres kerja pada mahasiswa merupakan respons adaptif yang muncul sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan proses psikologis yang dialami mahasiswa ketika menghadapi berbagai tuntutan akademik serta kondisi lingkungan eksternal (Busti dkk., 2023). Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Umay & Soliha, 2025; Sholikhah dkk., 2024; Priyanto dkk., 2023). Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada mahasiswa, maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Papua Barat.

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada *turnover intention* dalam konteks karyawan atau tenaga kerja di organisasi bisnis dan sektor industri. Sementara itu, kajian mengenai *turnover intention* pada mahasiswa, khususnya sebagai respons terhadap beban kerja akademik dan stres, masih sangat terbatas dan bahkan belum banyak diteliti secara empiris. Oleh karena itu, isu *turnover intention* mahasiswa dapat dikategorikan sebagai fenomena yang relatif baru (*fresh issue*). Mahasiswa kelas C Fakultas Sains, Teknologi dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Papua Barat adalah populasi yang menarik untuk diteliti karena memiliki beban kerja yang berat merujuk ke manajemen waktu serta tugas dan tanggung jawab perkuliahan yang harus diselesaikan, sekaligus stres kerja terkait masalah finansial individu. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui apakah keinginan mahasiswa untuk berpindah atau meninggalkan keanggotaan di kampus dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang mereka hadapi.

Dari uraian pembahasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris: (1) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*; (2) pengaruh stres kerja

terhadap *turnover intention*; (3) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja; (4) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui survei dengan penyebaran kuesioner *online* dan didukung oleh wawancara sebagai pengumpulan data awal. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *voluntary response sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan kepada anggota populasi untuk berpartisipasi secara sukarela (Oktavian dkk., 2024). Ruang lingkup penelitian mencakup mahasiswa kelas C Fakultas Saintekes tahun angkatan 2025 di Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Populasi penelitian berjumlah 69 mahasiswa, dengan 51 mahasiswa yang bersedia menjadi responden.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 (lima) tingkat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial yang diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Tahapan analisis meliputi pengujian *outer model*, *inner model*, pengujian hipotesis serta pendekatan *Variance Accounted For* (VAF) untuk menguji peran mediasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja yang diukur melalui indikator beban waktu (X1), beban usaha mental (X2), dan beban stres psikologis (X3). Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi, yang diukur melalui indikator tekanan lingkungan (M1), tekanan organisasi (M2), dan stres individu (M3). Sementara itu, *turnover intention* sebagai variabel dependen, diukur melalui indikator berpikir untuk berhenti (Y1), niat mencari kampus alternatif (Y2), serta perbandingan antara kampus alternatif dan kampus saat ini (Y3) (Abdurrahman *et al.*, 2025; Prasetyo & Iridiastadi, 2025; Harmen *et al.*, 2019; Nugraha, 2021).

HASIL PENELITIAN

Outer Model

Tabel 1.
Outer Loadings

	<i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja	Stres Kerja
M1			0,966
M2			0,962
M3			0,979
X1		0,961	
X2		0,952	
X3		0,928	
Y1	0,937		
Y2	0,945		
Y3	0,964		

Sumber data : Data Olahan, 2025

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7 (Utami & Kussudyarsana, 2024). Pengujian *convergent validity* dari indikator-indikator beban kerja, stres kerja, dan *turnover intention* pada Tabel 1. menunjukkan bahwa hasil indikator dari ketiga variabel memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70. Indikator stres individu merupakan ukuran terkuat dari variabel stres kerja karena memiliki nilai *outer loading* yang paling tinggi dengan nilai 0,979. Karena seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator ini merupakan indikator yang valid.

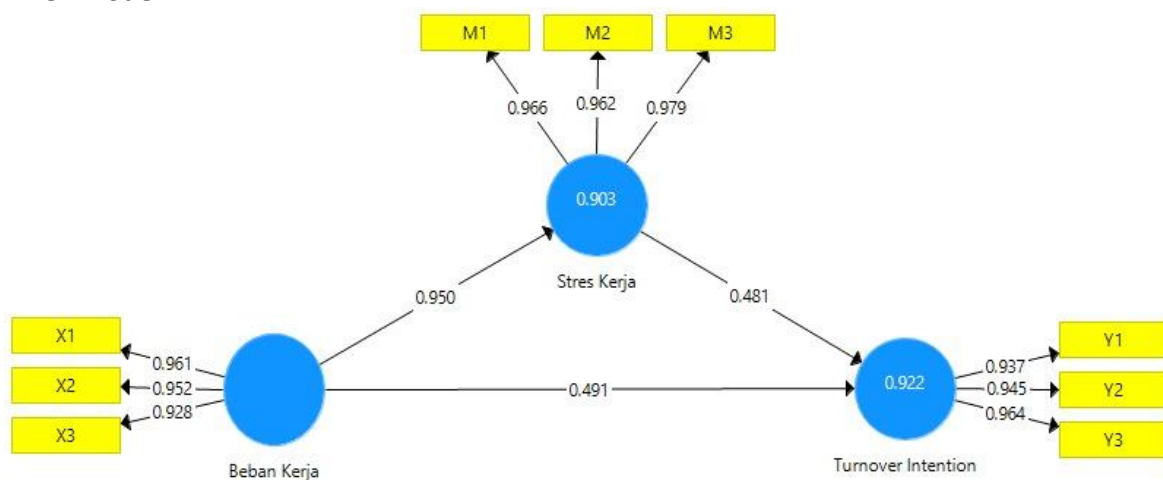
Tabel 2.
Construct Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Turnover Intention	0,944	Reliabel
2	Beban Kerja	0,943	Reliabel
3	Stres Kerja	0,967	Reliabel

Sumber data : Data Olahan, 2025

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Kriteria penilaian variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 tiap variabel (Utami & Kussudyarsana, 2024). Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari *cronbachs alpha* terdapat pada variabel stres kerja dengan nilai 0,967, hal ini dapat dikatakan bahwa instrument dinyatakan reliabel. Selain itu untuk semua konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Dengan demikian pada model penelitian, masing-masing konstruk penelitian memenuhi reliabilitas yang baik.

Inner Model



Gambar 1.
Model Konstruk

Tabel 3.

R-square

Konstruk	<i>R-square</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,922
Stres Kerja	0,903

Sumber data : Data Olahan, 2025

Page | 6

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan sehingga dapat digunakan dan diprediksi variabel terikat (Utami & Kussudyarsana, 2024).

Evaluasi model struktural dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel *turnover intention* sebesar 0,922. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 92,2% variabilitas konstruk *turnover intention* dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 7,8% variabel *turnover intention* dijelaskan oleh variabel di luar model. Demikian juga dengan variabel stres kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,903 artinya 90,3% variabilitasnya dijelaskan oleh variabel beban kerja, dan *turnover intention*, sedangkan sisanya 9,7% variabel stres kerja dijelaskan oleh variabel di luar model.

Selain R^2 , *Q-Square* (Q^2) *predictive relevance* untuk model konstruk juga digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti modelnya semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur atau path analysis (Utami & Kussudyarsana, 2024).

Q Square

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,922^2) (1 - 0,903^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,850) (1 - 0,815)$$

$$Q^2 = 1 - (0,150) (0,185)$$

$$Q^2 = 1 - 0,027$$

$$Q^2 = 0,972$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 lebih dari 0 (0,972), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model baik karena memiliki nilai prediktif yang relevan, yaitu sebesar 97,2%. Hal ini menunjukkan variasi pada variable *turnover intention* mampu dijelaskan oleh

variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 2,8% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk ke dalam model.

Tabel 4.
Pengujian Hipotesis

Konstruk	Koefisien Jalur	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,491	2,978	0,003	Diterima
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,950	31,047	0,000	Diterima
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,481	2,850	0,005	Diterima

Sumber data : Data Olahan, 2025

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat *T statistics* dan *P Values* dimana *t* hitung bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan jika nilai *t* hitung > 1,96 atau *P Values* < 0,05 (Utami & Kussudyarsana, 2024).

Pada Tabel 4. dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,491 dan nilai *T statistics* sebesar 2,978 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *turnover intention* dalam lingkup perguruan tinggi.

Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,481 dan nilai *T statistics* sebesar 2,850 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention* dalam lingkup perguruan tinggi.

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,950 dan nilai *T statistics* sebesar 31,047 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja dalam lingkup perguruan tinggi.

Dapat dilihat juga untuk keseluruhan nilai *P Values*, dimana semuanya sesuai dengan kriteria yakni < 0,05. Berdasarkan pada data diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini seluruhnya diterima.

Tabel 5.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total Variabel dan Perhitungan VAF

Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics
	Pengaruh Langsung	
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,491	2,978
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,950	31,047
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,481	2,850
Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	
Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,457	2,846
Variabel	Pengaruh Total	
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,948	31,272
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,950	31,047
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,481	2,850
VAF Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i> -> Pengaruh Tidak Langsung / Pengaruh Total (0,457/0,948)	0,482	

Sumber data : Data Olahan, 2025

Page | 8

VAF (*Variance Accounted For*) merepresentasikan proporsi efek total, yang merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung, yang dapat dijelaskan oleh keberadaan variabel mediator dalam model (Labetubun & Dewi, 2022). Nilai VAF > 0,80 menunjukkan terjadinya mediasi penuh (*full mediation*), nilai VAF antara 0,20 hingga 0,80 menunjukkan mediasi parsial (*partial mediation*), sedangkan nilai VAF ≤ 0,20 mengindikasikan tidak adanya efek mediasi yang signifikan (Bansal *et al.*, 2025).

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa nilai koefisien antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,491 dengan nilai *T Statistics* sebesar 2,978. Penambahan variabel stres kerja sebagai variabel pemediasi memberikan pengaruh berbeda terhadap hubungan langsung beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan data pada Tabel 5. dapat dijelaskan bahwa nilai VAF adalah sebesar 0,482 yang artinya peran stres kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar 48,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai pemediasi parsial atau *partial mediation* dalam hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis yang dilakukan terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* (Koefisien Jalur = 0,491; *T Statistics* = 2,978; *P Values* = 0,003). Artinya, semakin tinggi beban waktu, beban usaha mental, dan stres psikologis yang dirasakan mahasiswa, maka semakin besar kecenderungan *turnover intention*. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada konstruk beban kerja adalah beban waktu (*Loading Factor* X1 = 0,961). Hal ini menunjukkan bahwa beban waktu merupakan aspek yang paling mudah dirasakan secara langsung oleh mahasiswa, seperti mengerjakan terlalu banyak tugas dengan tenggat waktu tugas yang terlalu singkat. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan dosen ke mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat dengan jangka waktu penyelesaian yang terlalu singkat, dapat berpotensi memicu keinginan keluar atau meninggalkan keanggotaan sebagai mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasid *et al.* (2025), Maharani & Santosa (2025), serta Febriana dkk. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis yang dilakukan terkait pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Koefisien Jalur = 0,481; *T Statistics* = 2,850; *P Values* = 0,005). Artinya, semakin tinggi tekanan lingkungan, tekanan organisasi, dan stres individu yang dirasakan mahasiswa, maka semakin besar kecenderungan munculnya *turnover intention*. indikator yang memiliki nilai tertinggi pada konstruk stres kerja adalah stres individu (*Loading Factor* M3 = 0,979). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat paling dominan bersumber dari respons psikologis personal, seperti kecemasan akan situasi keuangan, masa depan keluarga dan tekanan internal. Stres kerja pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat terbentuk dari persepsi individu terkait keseimbangan antara kondisi keuangan individu dengan kewajiban akademik yang harus diselesaikan. Semakin terjadinya ketidakseimbangan maka dapat berpotensi memicu keinginan keluar atau meninggalkan keanggotaan sebagai mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melandari & Efendi (2025), Amalyah & Sulaimiah (2025), serta Munawar & Rijanti (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan terkait pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Koefisien Jalur = 0,950; *T Statistics* = 31,047; *P Values* = 0,000). Artinya, semakin tinggi beban waktu, beban usaha mental, dan stres psikologis yang dirasakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan. Indikator yang memiliki nilai tertinggi pada konstruk beban kerja adalah

beban waktu (*Loading Factor* $X_1 = 0,961$). Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan waktu, padatnya jadwal perkuliahan, serta banyaknya tugas akademik merupakan sumber utama tekanan internal yang memicu stres individu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh dosen dengan rentang waktu penyelesaian yang cukup singkat dapat menjadi faktor penentu terciptanya perasaan stres bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati & Ayuningsih (2025), Sahabuddin dkk. (2025), serta Oktaviani & Pantawis (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Pengujian hipotesis yang dilakukan terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja (Koefisien Jalur = 0,457 dan *T Statistics* = 2,846). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja mahasiswa, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya *turnover intention*. Keterbatasan waktu dan padatnya tuntutan akademik menjadi sumber tekanan utama bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Papua Barat, yang mendorong meningkatnya stres individu dan selanjutnya berimplikasi pada meningkatnya *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa, semakin banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang relatif singkat, didukung dengan tekanan personal dan kecemasan akan kondisi keuangan, maka dapat berpotensi memicu keinginan keluar atau meninggalkan keanggotaan sebagai mahasiswa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dkk. (2025), Wilis dkk. (2025), serta Azura & Fitria (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

REKOMENDASI

Universitas Muhammadiyah Papua Barat, khususnya dosen dan pengelola program studi, disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengelolaan beban akademik mahasiswa secara berkelanjutan, terutama terkait beban waktu yang terbukti sebagai indikator dominan dalam membentuk persepsi beban kerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui pemerataan

beban waktu dan beban tugas antar mata kuliah, penyesuaian tenggat waktu yang realistis, serta sinkronisasi jadwal penugasan agar tidak menimbulkan tekanan akademik yang berlebihan.

Selain itu, Universitas Muhammadiyah Papua Barat perlu memperkuat kebijakan internal yang berorientasi pada kesejahteraan mahasiswa, antara lain melalui program pendampingan akademik (*academic advising*), penerapan fleksibilitas akademik bagi mahasiswa dengan kondisi ekonomi dan psikologis tertentu, serta penguatan dukungan finansial seperti keringanan biaya pendidikan. Penerapan kebijakan internal yang komprehensif dan terintegrasi tersebut diharapkan mampu menekan tingkat stres mahasiswa dan pada akhirnya meminimalkan kecenderungan *turnover intention*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan desain *cross-sectional* yang belum mampu menangkap dinamika perubahan persepsi mahasiswa secara longitudinal. Keterbatasan cakupan sampel hanya pada satu konteks institusi sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, metode campuran, serta menambahkan variabel lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, H., Susita, D., Wolor, C.W. (2025). The Effect Of Workload And Compensation On Turnover Intention With Work Stress As An Intervening Variable At PT. Karsa Bersama Mandiri. *Global Scientific and Academic Research Journal of Economics, Business and Management*, 4(7), 131-164. URL: <https://gsarpublishers.com/wp-content/uploads/2025/08/GSARJEBM1192025-Gelary-script.pdf>
- Amalyah, S.N., Sulaimiah. (2025). The Effect of Workload and Work Stress on Turnover Intention through Organisational Commitment as a Mediating Variable (Case Study at PT PLN (Persero) ULP Bima City). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 8(3), 1633-1642. DOI: <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i3-21>
- Anjani, A., Danial, R.D.M., Mulia, Z.F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6 (11), 7914 – 7923. DOI: 10.47467/alkharaj.v6i11.4018
- Astuti, I., Hartati, W., Sukartini, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Mediasi pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 556-589. DOI: <https://doi.org/10.63822/zpqfs762>
- Azura, S.Z., Fitria, Y. (2025). The Effect of Workload on Turnover Intention with Work Stress as a Mediating Variable Among Employees of Budiman Swalayan Ulak Karang Padang. *JER: Journal Economic Resources*, 8(2), 1320-1328. DOI: <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1708>

- Bansal, C., Kumar, K., Goel, R., Sharma, A. (2025). A PLS-SEM Mediation Analysis Of Factors Influencing The Adoption Intention Of Banking Chatbots. *Information Systems*, 26(3), 194-212. DOI: https://doi.org/10.48009/3_iis_2025_2025_116
- Blanco, E., Bernardo, A.B., Tuero, E., Jose C. Nunez, J.C. (2025). Academic Stress, Evaluation Anxiety, and University Dropout Intention: Mediating and Moderating Roles for Resilience. *Psicología Educativa*, 31(2), 101-109. DOI: <https://doi.org/10.5093/psed2025a13>
- Busti, M.F., Yuliharsi., Rivai, H.A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(2), 632-640. DOI: <https://doi.org/10.37034/infec.v5i2.566>
- Fajariyani, V., Isyanto, P. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Mahasiswa Manajemen Angkatan 2022 Yang Bekerja Sambil Kuliah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 395-404. DOI : <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1212>
- Febriana, R., Widhianingrum, W., Setiawan, F. (2023). Analisis Pengaruh Workload, Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Tetap (Studi Pada Marketing Dealer Honda MPM Motor Ponorogo). *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi*, 6(3), 2-16. <https://doi.org/10.24269/asset.v6i3.7692>
- Harmen, H., Amanah, D., Harahap, D.A., Naibaho, F. (2019). Sources of Job Stress Dimension Effect on Employee Performance (Case in Health Social Security Organizer Agency Medan, Indonesia). *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(9), 581-590. DOI: <https://doi.org/10.36349/easjebm.2019.v02i09.016>
- Hussain, K., Iqbal, M.A., Rehman, S.U. (2023). Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2), 20-26. DOI: <https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-82003>
- Juleiqa, S., Indarto, M.R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Cakrawangsa Bisnis*, 5(1), 27-44. DOI: <https://doi.org/10.35917/cb.v5i1.482>
- Junaedi., Syahputra, O. (2024). The Influence of Workload, Work Stress and Motivation on Turnover Intention (Study of PT. "X" Employees). *ePaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(2), 36-51. DOI: <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v1i2.31>
- Labetubun, M.R., Dewi, I.G.A.M. (2022). Organizational Commitment: It's Mediating Role in the Effect of Human Resource Management Practices and Workplace Spirituality on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*, 7(2), 112-123. DOI: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1279>
- Maharani, N., Santosa, A. (2025). The Influence of Workload, Work Stress and Work-Life Balance on Turnover Intention in Generation Z Employees in Yogyakarta Special Region.

- HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation, 2(1), 77-83. DOI: <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.4911>
- Melandari, D., Efendi, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja PT. Sumber Sari Kimia Chemical Surabaya. *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 10(1), 1-12. URL: <https://ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/MAPAN/article/view/224>
- Munawar., Rijanti, T. (2025). The Influence of Workload and Work Stress on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction (A Study at Harapan Hospital Magelang). *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 129-140. URL: <https://journal.institutemandalika.com/index.php/mjbms/article/download/288/266>
- Nanda, P.D., Mulyani, S. (2025). The Effect Of Workload And Work Stress On Employees' Turnover Intention In The Production Department At PT Yuni Internasional Bogor Regency. *Transforma: Jurnal Manajemen*, 3(2), 266-278. DOI: <https://doi.org/10.56457/tjm.v3i2.249>
- Nemtcan, E., Sæle R.G., Gamst-Klaussen, T., Svartdal, F. (2022). Academic Self-Efficacy, Procrastination, and Attrition Intentions. *Frontiers in Education*, 7(768959), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.768959>
- Nugraha, Y.A. (2021). The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention: Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Human Capital Management*, 5(2), 140-148. DOI: <https://doi.org/10.21009/IJHCM.05.02.13>
- Nur, N.R., Ramli, A., Dipomatmojo, T.S.P. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar. *Embun Research Journal*, 2(4), 1-11. URL: <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/embun/article/view/134>
- Oktafiani, M., Pantawis, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal). *Jurnal Magisma*, 12(2), 189-203. DOI: <https://doi.org/10.35829/magisma.v12i2.416>
- Oktavian, A., Aminuddin, M.D., Indarto, R.M., Prakoso, L.A., Hilmy, F.T., Ilmana, A.Z. (2024). Perbandingan Efektivitas Antara Peminjaman Buku Manual dan Otomatis di Rumah Ilmu UNNES. *Jurnal Majemuk*, 3(2), 352-364. URL: <https://jurnalilmiah.org/journal/index.php/majemuk/article/view/687/502>
- Prasetyo, R.A.B., Iridiastadi, H. (2025). Mental Workload: Definition and Measurement Review. *International Journal of Technology*, 16(5), 1854-1876. DOI: <https://doi.org/10.14716/ijtech.v16i5.7072>
- Priyanto, A.D., Karmila, M., Yusnita, R.T. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 213-222. DOI: <https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.171>

- Putry, D.A., Hamsal. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363-381. URL: <https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/view/2995/1318>
- Regito, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(3), 140-153. DOI: <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i3.161>
- Ricardo, A., Darmastuti, I. (2024). Analisis Beban Kerja Terhadap Keinginan Keluar Kerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 21(2), 89-95. DOI: <https://doi.org/10.14710/jsmo.v21i2.67364>
- Sahabuddin, R., Romansyah, A.Y.D.P., Mangalik, N.L., Saputra, I.D., Purnomo, E.P., Nurhikmah. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Eksopoda: Journal of Interdisipliner*, 01(05), 143-157. URL: <https://www.eksopoda-publisher.com/index.php/JUNTER/article/view/293>
- Santoso, K.R., Simatupang, B.M., Haryanti, E., Adriansyah, A., Joyosumarto, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 10(02), 177-194. DOI: <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i2.581>
- Sholikhah, M., Kristina, A., Harini, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mediasi Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes). *Kampus Akademik Publisng: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 57-70. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2158>
- Susanto. (2025). Unpacking the Paradox of Flexibility: Remote Work, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Higher Education. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 4(3), 399-413. DOI: <https://doi.org/10.63922/ijebir.v4i03.1757>
- Susilowati, H., Ayuningsih, W.R. (2025). Peran Mediasi Stres Kerja Dalam Hubungan Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 176-186. DOI: <https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i1.959>
- Sutaryo., Santoso, S.B., Astuti, H.J., Kusbandiyah, A. (2024). The Influence Of Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Work Discipline, And Compensation On Turnover Intention Among Nurses In Purbalingga Regency. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(2), 4034-4051. DOI: <https://doi.org/10.31538/ijse.v7i2.5003>
- Umay, N.K., Soliha, E. (2025). The Effect Of Workload On Turnover Intention Through Work Stress As Mediation (Study On PT Dua Kelinci Pati Employees). *International Students*

- Conference on Economics and Business Excellence*, 2(1), 604-609. URL: https://conference.ut.ac.id/index.php/proceeding_iscebe/article/view/5433/2563
- Utami, R.A., Kussudyarsana. (2024). Analisis Efektivitas Kampanye Pemasaran Storytelling Pada Platform Azarine Cosmetic Untuk Meningkatkan Brand Image Dan Brand Trust Sebagai Mediasi Terhadap Niat Pembelian Konsumen. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(02), 1-6. URL: <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/12524>
- Wilis, I., Sitorus, G., Siregar. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Satya Mandiri*, 11(1), 54-67. DOI: <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v9i1>
- Yazid, M., Wijyaningrum, T., Qatrunnada, R.Z., Fianasari, W., Pertiwi, A.A. (2025). Peran Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Aplikasi Psikologi*, 1(1), 12-21. URL: <https://journals2.ums.ac.id/jap/article/view/14706>