

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. X

Archellya Maharani Mustopa¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, archellyamaharani@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT. X didirikan pada 1976 dan berkantor pusat di Surabaya, adalah distributor resmi berbagai merek besar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada karyawan PT. X, serta perbedaan pengaruhnya antara karyawan laki-laki dan wanita.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal, menggunakan kuesioner. Sampel terdiri dari 161 karyawan yang diambil melalui simple random sampling. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan, dan data dianalisis dengan SEM-PLS serta Multi Group Analysis (MGA) untuk membandingkan perbedaan pengaruh berdasarkan jenis kelamin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh negatif. Tidak ada perbedaan pengaruh beban kerja antara karyawan laki-laki dan wanita, namun ada perbedaan pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* antara keduanya.

Penelitian ini merekomendasikan manajemen PT. X untuk membantu perusahaan agar lebih baik dalam mengoptimalkan SDM

Kata Kunci- Beban Kerja, *Work-life Balance*, *Turnover Intention*

I. PENDAHULUAN

Globalisasi memiliki dampak besar terhadap perkembangan ekonomi melalui peningkatan perdagangan, daya saing, dan masuknya investasi asing, tetapi juga menghadirkan tantangan berupa kesenjangan sosial dan kerentanan ekonomi (Diachenko et al., 2024). Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan serta mengelola SDM dengan lebih efektif. Manajer perlu memahami prinsip SDM, seperti penghargaan, keadilan, dan kesetaraan, untuk mendapatkan lingkaran kerja yang harmonis (Marthalia, 2023).

Budaya organisasi bermain peran penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya ini mendorong karyawan untuk membangun kepercayaan terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas mereka (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023). Seiring dengan perkembangan bisnis yang pesat, perusahaan menghadapi berbagai risiko dan peluang. Budaya organisasi mencakup keyakinan inti yang dijalankan semua anggota organisasi (Indiyati et al., 2021). Budaya organisasi bermain peran penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya ini mendorong karyawan untuk membangun kepercayaan terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas mereka (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023). menyatakan bahwa perilaku organisasi mendorong karyawan untuk menghargai organisasi dan meningkatkan dedikasi kerja mereka. Seiring pertumbuhan perusahaan, berbagai tantangan dan risiko muncul. Dasar budaya organisasi merujuk pada prinsip-prinsip yang dipegang teguh oleh seluruh karyawan (Indiyati et al., 2021).

Ramadhani & Sary (2023) menekankan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Selain itu, pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dengan memberikan kesempatan untuk membangun hubungan kerja yang lebih baik (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023).

Turnover intention kemauan karyawan keluar dari perusahaan Faktor seperti konflik kerja dan kehidupan pribadi, tekanan kerja, kelelahan, dan politik kerja sering kali menjadi penyebab utama (Kristanti et al., 2021). Masalah turnover menjadi perhatian utama dalam manajemen SDM, karena dapat menyebabkan hilangnya sumber daya manusia, kebocoran informasi sensitif, serta merusak citra perusahaan, menurunkan daya saing, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang berkelanjutan (Lu et al., 2023). Fenomena turnover ini banyak terjadi pada perusahaan, salah satunya adalah PT X. Berikut data turnover intention pada PT. X pada tahun 2021 – 2024:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT.X Cabang Bandung
Keterangan Tahun

	2021	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan	305	301	285	282
Karyawan Keluar	24	25	17	29
Karyawan Masuk	20	9	14	7
Karyawan Aktif	281	276	268	253
Presentase <i>Turnover</i>	7,86%	8,30%	5,96%	10,28%

Sumber: Data Internal (2025)

Seperti yang tercantum dalam Tabel 1.1, proyeksi tingkat pergantian staf untuk tahun 2024 diperkirakan akan sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu sekitar 10,28%. Secara umum, tingkat pergantian tahunan berada di kisaran 5% hingga 10% (Susilo & Satrya, 2019). Untuk memastikan kelancaran operasional, perusahaan harus merekrut karyawan baru (Maulidah et al., 2022) Maka dari itu perlu untuk memahami hal yang menyebabkan *turnover intention* agar strategi MSDM dapat lebih efektif dirancang (Suleman et al., 2023) Menurut (Wardono et al., 2024), Hal yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah beban kerja dan *work-life balance*.

Beban kerja juga memengaruhi kesejahteraan psikologis, memperburuk niat untuk berhenti bekerja (Shah et al., 2024). *Workload* jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan, yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori: beban kerja yang sama, beban kerja yang lebih, dan beban kerja kurang (Hafizi, 2020).

Hal ini juga didukung oleh pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di perusahaan x. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian beban kerja berat, seperti beban kerja yang berlebihan (83,3%), waktu terbatas untuk menyelesaikan tugas (80%), kelelahan fisik (80%), dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa lembur (76,6%). Selain itu, 86,6% merasa terbebani oleh target kerja yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan waktu memengaruhi kinerja dan kesejahteraan, yang akan meningkatkan *turnover intention* (Alves et al., 2024).

Wardono et al. (2024) menyebutkan faktor memengaruhi *turnover intention* adalah *work-life balance*. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengatur pekerjaan, urusan rumah (Maharani & Tamara, 2024). Karyawan merasakan adanya gangguan dari pekerjaan terhadap pribadi mereka cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Akelois et al., 2024). Hal ini juga didukung oleh pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan PT X. mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance/WLB*) di perusahaan ini terungkap. Pertama, meskipun 40% karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk keluarga setelah jam kerja, mayoritas (60%) merasa punya waktu untuk berbincang dengan keluarga. Selanjutnya, 83% karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka mengganggu waktu istirahat atau liburan mereka, sementara 17% merasa pekerjaan mereka tidak memengaruhi waktu tersebut. Kemudian, 67% karyawan mengaku kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sementara 33% merasa mampu melakukannya dengan baik. Selain itu, 79% karyawan sering membawa pekerjaan pulang ke rumah, yang menunjukkan bahwa batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak cukup jelas. Terakhir, hanya 30% karyawan yang merasa dapat mengontrol jadwal kerja mereka, sedangkan 70% merasa tidak memiliki kendali yang cukup atas jadwal tersebut.

Penelitian oleh Annisa Nurkarimah dan Sita Rositawati bertujuan untuk menilai bagaimana *work-life balance* memengaruhi niat karyawan milenial untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *wlb* dan *turnover intention*, di mana peningkatan *wlb* cenderung mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa WLB yang dirasakan oleh karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan startup digital di Kota Bandung (Nurkarimah & Rositawati, 2023).

Tujuan skripsi ini melihat pengaruh beban kerja dan *wlb* terhadap *turnover intention* karyawan PT. X. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang menyebabkan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan, serta membantu membuat strategi yang efektif untuk meminimalisir *turnover* dan menambah retensi karyawan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan guna menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Dessler, 2020). Menurut Samsudin dalam mendefinisikan SDM sebagai prosedur sistematis untuk mengelola sumber daya manusia secara singkat dan padat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi SDM mencakup rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan peningkatan kinerja SDM (Farida et al., 2024). Dengan demikian, manajemen SDM berperan dalam memberikan kontribusi yang bermakna serta efisien bagi organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Pengelolaan SDM mencakup berbagai fungsi, di antaranya *planning*, *organizing*, *directing*, *controlling*, *development*, *compensation*, *inetgration*, *maintenance*, *discipline*, dan *separation* (Hasibuan, 2019).

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan kajian cara individu dan kelompok bertindak dalam lingkungan organisasi. Perilaku organisasi memiliki landasan dari bermacam disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan manajemen, yang menjadikannya topik yang kompleks namun sangat penting dalam berbagai situasi kerja (Jamaluddin, 2023). Dilapanga & Mantiri. (2021) menyatakan bahwa organisasi saat ini menghadapi tekanan dari perubahan dan persaingan yang semakin intensif, yang berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan. Menurut Gani & Jaharuddin (2021), tujuan dari studi perilaku organisasi adalah untuk menganalisis berbagai penyebab dan dampak perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi, yang memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, perilaku organisasi bertujuan untuk memprediksi serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul akibat interaksi di dalam organisasi. Menurut Dudija et al (2023) perilaku organisasi bertujuan untuk memperbaiki efisiensi fungsi organisasi melalui penerapan pengetahuan tentang kelompok individu dan dampak struktur terhadap perilaku mereka.

C. Beban Kerja

Segala sesuatu yang perlu dilakukan dalam suatu organisasi dianggap sebagai beban kerja, baik tanggung jawab tim maupun individu. Variabel seperti tingkat kesulitan tugas, durasi, dan jenis aktivitas juga memengaruhi kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Sementara menurut Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu dalam periode tertentu, yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Menurut Koesmowidjojo (2021) menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi pada beban kerja yaitu: Kondisi kerja, Penggunaan jam kerja, dan Target yang dicapai

D. *Work-life Balance*

Menurut Dessler (2020) *work-life balance* mengacu kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efisien tanpa saling mengganggu. Cahyadi et al (2023) menyatakan bahwa WLB dapat mempengaruhi perilaku individu di dalam organisasi. Ricardianto (2018) menambahkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terhubung dengan lingkungan kerja dapat membantu manajer dalam mendukung karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam penelitian ini, variabel *work-life balance* akan diukur menggunakan tiga dimensi yang diusulkan Ricardianto (2018), yaitu Time Balance, Involvement Balance, dan Satisfaction Balance.

E. *Turnover Intention*

Istilah *turnover intention* merujuk pada fenomena umum di mana karyawan secara sengaja memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Kaswan, 2017). Menurut Dessler (2020), *turnover intention* ialah kecenderungan atau keinginan individu untuk *resign* di tempat kerjanya saat ini. Menurut Robbins & Judge, (2024), *turnover* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *turnover* disengaja terjadi ketika karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, sementara *turnover* otomatis dapat terjadi tanpa adanya keputusan dari karyawan, seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). peneliti akan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Abdou et al., 2022) untuk mengukur variabel *turnover intention*, yang terdiri dari tiga dimensi: (1) *Thoghts of Quitting*, (2) *Search for Alternative Employment*, dan (3) *Intention to Quit*.

F. Hubungan Antara Beban Kerja dan Turnover Intention

Penelitian Putu Lisa Mahrtini et al (2024) dan Junaidi et al. (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Beban kerja berlebihan dapat memicu pelecehan di tempat kerja, yang memperbesar kemungkinan karyawan keluar (Abbas et al., 2021).

G. Hubungan Antara Work-Life Balance dan Turnover Intention

Penelitian oleh Kamara et al. (2023) dan Nurkarimah & Rositawati. (2023), Menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, penelitian oleh Khalil et al. (2020) juga menunjukkan bahwa WLB memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, yang mengindikasikan pentingnya kebijakan mendukung WLB seperti fleksibilitas waktu kerja.

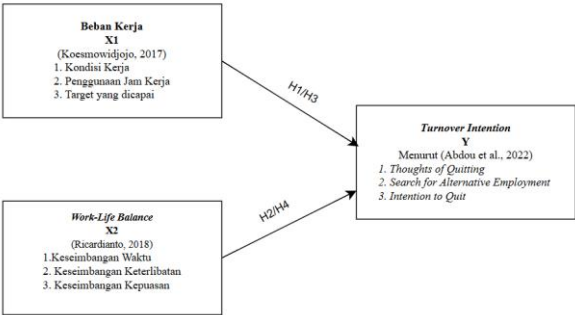
Maka dari itu, didapatkan hipotesis:

Hipotesis 1 : Beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja.

Hipotesis 2: Work-Live Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hipotesis 3: Terdapat perbedaan yang signifikan dalam pengaruh beban kerja terhadap niat untuk berpindah kerja antara karyawan pria dan wanita..

Hipotesis 4: Ada perbedaan pada pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* antara karyawan laki-laki dan perempuan.



Gambar.1.Kerangka Pemikiran Olahan data penulis 2024

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Tujuan utama penelitian sebagai cabang ilmu untuk menguasai metode penelitian yang sistematis dan akurat sehingga dapat menciptakan pengetahuan baru (Syahza, 2021).

Tabel.1 Karakteristik Penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Menurut Metode	Kuantitaif
2	Menurut Tujuan	Deskriptif
3	Menurut Tipe Penyeledikan	Kausal
4	Menurut Keterlibatan Penelitian	Tidak mengintervensi data
5	Menurut Waktu Penelitian	Cross-Sectional

Sumber: Hasil olahan penulis (2024)

B. Pengumpulan Data dan Sumber Data

Dari total 270 karyawan PT X, sebanyak 161 orang.

C. Operasional Variabel

Studi ini melihat tiga faktor yang berhubungan dengan karyawan PT X: beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*.

Tabel 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Beban Kerja (Koesmowidjojo, 2021)	Kondisi kerja	Pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya	BK1 dan BK2	Ordinal
		Karyawan memiliki kemampuan terhadap pekerjaannya	BK3 dan BK4	Ordinal
		Waktu yang diberikan sesuai dengan SOP perusahaan	BK 5 dan BK 6	Ordinal
	Penggunaan jam kerja	Penggunaan waktu kerja tidak membebankan karyawan	BK7 dan BK8	Ordinal

<i>Work-Life Balance</i> (X2) (Ricardianto, 2018)	Keseimbangan Waktu	Target yang akan dicapai	Ketidakseimbangan target kerja karyawan dengan waktu penyelesaian target yang ditentukan perusahaan	BK9 dan BK10	Ordinal
			Aspek keseimbangan	WLB1	Ordinal
			Kesetaraan	WLB2	Ordinal
			Waktu yang diberikan pada keluarga atau teman	WLB3	Ordinal
			Waktu pada diri sendiri	WLB4	Ordinal
	Keseimbangan Keterlibatan		Membentuk psikologis individu.	WLB5	Ordinal
			Mengsetarakann diri sendiri	WLB6	Ordinal
			Kepuasan yang dipilih	WLB7	
			Kepuasan individu.	WLB8	Ordinal
			Keseimbangan diri sendiri, keluarga, dan karir	WLB9	Ordinal
<i>Turnover Intention</i> (Y) (Abdou et al., 2022)	<i>Thoughts of Quitting</i>		Pemikiran atau niat untuk <i>resign</i> dari pekerjaan yang ada saat ini.	TI1	Ordinal
	<i>Search for Alternative Employment</i>		Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	TI2	Ordinal
	<i>Intention to Quit</i>		Niat untuk memilih pekerjaan lain jika diberikan kesempatan	TI3	Ordinal

Sumber: Data olahan penulis (2024)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Model Pengukuran

Tujuan dari evaluasi model pengukuran adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator model menunjukkan variabel laten secara konsisten dan akurat (Hair et al., 2021). Pada model outer, terdapat tiga jenis uji yang dilakukan: uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan menggunakan

program smartPLS.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Hasil
Beban Kerja (X1)	BK 1	0,832	Berlaku
	BK 2	0,812	Berlaku
	BK 3	0,796	Berlaku
	BK 4	0,786	Berlaku
	BK 5	0,803	Berlaku
	BK 6	0,813	Berlaku
	BK 7	0,816	Berlaku
	BK 8	0,798	Berlaku
	BK 9	0,790	Berlaku
	BK 10	0,743	Berlaku
Work-life Balance (X2)	WLB 1	0,777	Berlaku
	WLB 2	0,808	Berlaku
	WLB 3	0,769	Berlaku
	WLB 4	0,792	Berlaku
	WLB 5	0,784	Berlaku
	WLB 6	0,781	Berlaku
	WLB 7	0,795	Berlaku
	WLB 8	0,757	Berlaku
	WLB 9	0,832	Berlaku
Turnover Intention (Y)	TI1	0,804	Berlaku
	TI2	0,811	Berlaku
	TI3	0,831	Berlaku

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Tabel 1 menampilkan nilai beban luar. Variabel X1, X2, dan Y menunjukkan beban kerja, keseimbangan kerja, dan niat pertukaran. Mereka dianggap valid jika nilai beban luar mencapai 0,70 atau lebih.

Tabel 2 Hasil Perhitungan AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,639	Berlaku
Work life Balance (X2)	0,665	Berlaku
Turnover Intention (Y)	0,622	Berlaku

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Metode lain untuk mengevaluasi validitas konvergen adalah dengan memeriksa AVE. Nilai AVE $\geq 0,50$, konstruk tersebut dianggap mempunyai validitas konvergen yang baik dan mampu menggambarkan lebih dari setengah varians indikator-indikatornya (Ghazali, 2021). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk beban kerja (X1), work-life balance (X2), dan niat turnover (Y) semuanya mencapai $\geq 0,50$, yang berarti indikator dari ketiga variabel tersebut valid.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Nilai Cross Loadings

	Beban Kerja	Work-life Balance	Turnover Intention
BK1	0,832	-0,642	0,549
BK2	0,812	-0,570	0,631
BK3	0,796	-0,644	0,560
BK4	0,786	-0,583	0,530
BK5	0,803	-0,608	0,579
BK6	0,813	-0,626	0,531
BK7	0,816	-0,658	0,547
BK8	0,798	-0,634	0,553
BK9	0,790	-0,557	0,563
BK10	0,743	-0,522	0,510
WLB 1	-0,603	0,777	-0,534
WLB 2	-0,589	0,808	-0,501
WLB 3	-0,618	0,769	-0,566
WLB4	-0,603	0,792	-0,518
WLB5	-0,615	0,784	-0,527

WLB6	-0,566	0,781	-0,503
WLB7	-0,594	0,795	-0,531
WLB8	-0,592	0,757	-0,529
WLB9	-0,581	0,832	-0,544
TI1	0,515	-0,511	0,804
TI2	0,541	-0,532	0,811
TI3	0,637	-0,592	0,831

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Pada data tabel, variabel berhasil melewati uji validitas diskriminan, ditandai dengan nilai *cross-loading* setiap indikator yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya.

Tabel 4 Hasil Uji HTMT

	Beban Kerja (X1)	Turnover Intention (Y)	Work-life Balance (X2)
Beban Kerja (X1)			
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,823		
<i>Work-life Balance (X2)</i>	0,812	0,801	

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Untuk evaluasi lebih lanjut validitas diskriminan, terdapat uji rasio heterotrait-monotrait (HTMT). $< 0,90$, konsep dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai, menurut (Ghazali, 2021). Validitas diskriminan terbukti karena semua pembacaan HTMT dalam penelitian ini sama dengan atau lebih rendah dari batas ini.

Tabel 5 Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Rho_a	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,937	0,938	Realibel
<i>Work-life Balance (X2)</i>	0,924	0,755	Realibel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,749	0,924	Realibel

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 5, variabel beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan *turnover intention* (Y) semuanya di atas $\geq 0,70$. Oleh karena itu, ketiga konstruk tersebut memenuhi kriteria reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tujuan penggunaan model evaluasi ini adalah memprediksi korelasi antar variabel laten dan menguji signifikansinya menggunakan prosedur bootstrap, sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh antar variabel yang terlibat (Ghozali, 2021).

Tabel 6 Hasil Perhitungan Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,534	0,528	Sedang

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Dengan nilai R-Kuadrat sebesar 0,534, kita dapat melihat bahwa X1 dan X2 bersama-sama menjelaskan 53,4% varians dalam Y, yaitu pergantian karyawan. Sisanya, 46,6%, dipengaruhi oleh penyebab lain yang belum diketahui. Model penelitian ini dinyatakan memiliki daya penjelasan moderat oleh (Hair et al., 2021).

Tabel 7 Hasil Perhitungan Nilai Q-Square

Variabel	Q-Square
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,347

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Dengan nilai Q-Square sebesar 0,347, yang melebihi ambang 0,15, model ini menunjukkan tingkat relevansi prediktif yang tinggi (Ghazali, 2021).

Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai F-Square

	Beban Kerja	Turnover Intention	Work-life Balance
Beban Kerja		0,180	
Turnover Intention			
Work-life Balance		0,104	

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Menurut nilai F-Square yang tertera pada Tabel 8, Beban Kerja punya pengaruh moderat pada *Turnover Intention* dengan nilai F-Square sebesar 0,180, yang menandakan adanya pengaruh yang cukup signifikan. Di sisi lain, hubungan antara Beban Kerja dan *Work-life Balance* menunjukkan pengaruh kecil dengan nilai F-Square sebesar 0,104, yang berarti Beban Kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan dengan WLB (Ghazali, 2021)

Tabel 9 Hasil Perhitungan *Path Coefficient*

	Beban Kerja	Turnover Intention	Work-life Balance
Beban Kerja		0,442	
Turnover Intention			
Work-life Balance		-0,336	

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Tabel 9 menampilkan nilai *ptah* yang dihitung, memperlihatkan bahwa beban kerja mempunyai *impact* terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, dengan arah positif sebesar 0,442. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja menunjukkan *impact* negatif terhadap *turnover intention*, dengan nilai jalur -0,336 (Ghazali, 2021)

Tabel 10 Hasil Perhitungan *Multi-Group Analysis* (MGA)

	Difference (Pria-Wanita)	1-Tailed (Pria-Wanita)	2-Tailed (Pria-Wanita)
Beban Kerja-> <i>Turnover Intention</i>	0.379	0.029	0.058
<i>Work-life Balance</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.374	0.019	0.039

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Beban Kerja → *Turnover Intention*

Dalam penelitian ini, nilai p (2-tailed) sebesar 0,058 ditemukan untuk variabel beban kerja <0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa niat karyawan pria dan wanita untuk meninggalkan perusahaan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Dengan kata lain, dampak beban kerja terhadap kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tidak berbeda antara kedua jenis kelamin.

Work-life Balance → *Turnover Intention*

Dengan nilai p 0,039, variabel keseimbangan kehidupan kerja gagal memenuhi tingkat signifikansi 0,05. Temuan menunjukkan bahwa kekhawatiran akan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap kesenjangan gender dalam kesiapan organisasi. Dengan kata lain, dampak pandangan karyawan terhadap ketidakseimbangan kehidupan kerja terhadap kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri bervariasi, tergantung pada tingkat kebenarannya.

C. Uji Hipotesis

Tabel 11 Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	Original Sampel	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	BK->TI	0,442	3,936	0,000	Diterima
H2	WLB->TI	-0,336	3,123	0,002	Diterima
Hipotesis	Variabel	Difference (Pria – Wanita)	P-value 2-tailed		
H3	BK->TI	0.379	0.058		Ditolak
H4	WLB->TI	0.374	0.039		Diterima

Sumber: Data yang diolah penulis (2025)

Pada Hasil uji hipotesis yang terdapat dalam Tabel 11, berikut adalah interpretasi untuk masing-masing

hipotesis:

1. Hipotesis 1 (H1): Nilai *T-Statistics* 3,936 dan *P-values* 0,000, **(diterima)**.
2. Hipotesis 2 (H2): Nilai *T-Statistics* 3,123 dan *P-values* 0,002, **(diterima)**.
3. Hipotesis 3 (H3): *P-values* 0,058 yang lebih besar dari 0,05, **(ditolak)**.
4. Hipotesis 4 (H4): *P-values* 0,039 yang lebih kecil dari 0,05, **(diterima)**.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja mereka, tetapi sebaliknya berlaku bagi mereka yang memiliki beban kerja berat. Ketidakpuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja lebih umum terjadi pada karyawan yang menderita kelelahan kronis atau kelelahan parah. Tidak ada perbedaan gender yang signifikan dalam pengaruh beban kerja terhadap niat untuk berhenti, tetapi terdapat perbedaan gender yang substansial dalam pengaruh keseimbangan kehidupan kerja.

B. Saran

1. Menugaskan pekerjaan yang selaras dengan kapasitas individu menjadi salah satu strategi krusial bagi perusahaan guna memastikan produktivitas yang berkelanjutan. Di samping itu, penerapan metode manajemen tugas yang cermat dapat berfungsi sebagai pendekatan tambahan. Dengan menetapkan jadwal kerja yang transparan dan terorganisir, karyawan memperoleh ruang untuk mengatur beban kerja secara bertahap, sehingga menekan dorongan untuk meninggalkan organisasi karena tercapainya harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi. Lebih jauh, perusahaan dapat memupuk loyalitas, motivasi, dan kepuasan karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, misalnya melalui fleksibilitas jam kerja atau opsi kerja jarak jauh.
2. Penelitian selanjutnya berpotensi menggali bagaimana faktor-faktor eksternal memengaruhi keseimbangan kerja-hidup, sementara dukungan sosial dari teman dan keluarga terbukti efektif membantu karyawan mengelola stres. Perluasan studi untuk memasukkan elemen-elemen seperti komitmen terhadap organisasi, tingkat kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja menjadi langkah krusial dalam membangun model teoretis yang lebih kokoh.

REFERENSI

- Abbas, Z., Ansari, J., Gulzar, S., Zameer, U., & Hussain, K. (2021). The Role of Workload, Nepotism, Job Satisfaction, and Organizational Politics on Turnover Intention: A Conservation of Resources Perspective. In *Organizacija* (Vol. 54, Issue 3, pp. 238–251). Sciendo. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0016>
- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Akelois, A., Kristiani, A., Argianto, M. R., & Rohman, A. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction at KAP in Indonesia. In *Journal of Information Systems Engineering and Management* (Vol. 2025, Issue 6s). <https://www.jisem-journal.com/>
- Alves, I., Limão, M., & Lourenço, S. M. (2024). Work Overload, Work-Life Balance and Auditors' Turnover Intention: The Moderating Role of Motivation. *Australian Accounting Review*, 34(1), 4–28. <https://doi.org/10.1111/auar.12417>
- Cahyadi, N., Mekaniwati, A., Djajasinga, N. D., Hidayati, H., Munarsih, E., & Nurcholifah, I. (2023). *Perilaku dalam Organisasi* (Paput Tri Cahyono, Ed.). CV REYMEDIA GRAFIKA.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Sixteenth). Pearson.
- Diachenko, O., Dolynska, O., Hrynenko, I., Zalievska-Shyshak, A., & Sokhatskyi, O. (2024). The Impact of Globalization on the Economic Development of Countries. *Archives Des Sciences*, 74(3), 234–239. <https://doi.org/10.62227/as/74336>
- Dilapanga, & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Farida, N., Badriatul, A., Jenny, A., Zalianty, A., Tri, W., Syahda, H., Putri, M., Ferdimas, S., Saputra, B.,

- Ayu, N., Nazhwa, R., Rachmadiani, N., Gayuh, P., Zahwa, N., Novia, W. V., Leksina, F., Trisyan, N., Setiya, R., Diah, H., ... Nesa, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. B. Alliah, J. A. Zalianty, W. T. Hardianti, S. M. P. Satrya, & F. B. Saputra, Eds.). EUREKAMEDIAAKSARA.
- Gani, N. A., & Jaharuddin, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ghazali, I. (2021). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. UNDIP.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1). <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/attijaroh>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.23). Bumi Aksara.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Jamaluddin. (2023). *Perilaku Organisasi: Konsep, Teori, dan Implementasi* (1st ed.). KENCANA.
- Kamara, G. M., Yeşiltaş, M., Jalloh, A. A., & Nwosu, L. C. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospital in Free town, Sierra Leone. *Science, Engineering and Health Studies*, 23050013. <https://doi.org/10.69598/sehs.17.23050013>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- Khalil, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Worklife Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Com[any In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2).
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja Book*. Raih Asa Sukses.
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Indiyati, D., & Madiawati, P. N. (2021). Turnover Intention Among Lecturers In Private Higher Education: The Direct Impact Of Financial Rewards And Mediation Of Job Satisfaction And Effective Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 282–295. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.05>
- Lu, J., Guo, S., Qu, J., Lin, W., & Lev, B. (2023). “Stay” or “Leave”: Influence of employee-oriented social responsibility on the turnover intention of new-generation employees. *Journal of Business Research*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113814>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Marthalia, L. (2023). *Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. 12(4), 2023.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 705–712. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i2.7314>
- Putu Lisa Mahrtini, Wirata, I. N., & Paramita, R. (2024). The Effect of Workload on Turnover Intention Level of Employees at The Westin Resort Nusa Dua Bali. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(5), 555–566. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i5.11285>
- Ramadhani, N. D. P., & Sary, F. P. (2023). *Mengoptimalkan Worklife Balance Dan Performance Appraisal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Bank XYZ Bogor*. 23(2), 26.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. In Media.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Shah, S. W., Jepsen, D. M., & Bankins, S. (2024). Polychronicity fit and turnover intentions in projects: the mediating roles of exhaustion and work overload. *International Journal of Manpower*, 45(7), 1350–1364. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2023-0309>
- Suleman, A. R., Amponsah-Tawiah, K., & Ametorwo, A. M. (2023). The role of employee environmental commitment in the green HRM practices, turnover intentions and environmental sustainability nexus. *Benchmarking*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2022-0393>
- Sumiati, Y. E., & Wahyuningtyas, R. (2023). Effects Of Career Development And Work-Life Balance On Employee Turnover Intention At PT XYZ Bandung. *Journal of Business and Management*, 25(8), 31–35. <https://doi.org/10.9790/487X-2508083135>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (Revisi Tahun 2021). Unri Press.
- Vanchapo, A. R. S. Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). Qiara Media. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. *Owner*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>

