AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 412-421
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.975

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat

Ibnu Sina[1] ,Muhamad Murya Salam[2]*,Iis Noviyanti [3] , Lia Asmalah[4], Juwita Ramadani Fitria[5] , Riri Oktarini[6]

[1,2,3,4,5,6] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received September 19, 2026
Revised September 26, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Work-Life Balance, Workload, Turnover Intention

ABSTRACT

High employee turnover is a major challenge in human resource management because it can disrupt a company's operational continuity. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work-life balance and workload on turnover intention among employees of PT Sarana Mitra Powerindo in West Jakarta. This study employed a quantitative approach involving a population and sample of 55 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using instrument testing, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and t-tests and F-tests. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of 11.368 and a significance level of 0.000. Workload also has a positive and significant effect on turnover intention, with a t-value of 5.064 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work-life balance and workload have a significant effect on turnover intention, with an F-value of 314.004 and a significance level of 0.000. These findings indicate that both variables are significantly associated with employees' intentions to leave the company.

Kata Kunci:
Work-Life Balance, Beban Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRAK

Tingginya turnover karyawan menjadi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mengganggu operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 55 karyawan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung 11,368 dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t hitung 5,064 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai F hitung 314,004 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan signifikan dengan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan karena karyawan memiliki peran dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan adalah turnover intention. Menurut Nugroho et al. (2023), turnover intention merupakan proses psikologis ketika seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah

*Corresponding author.
E-mail: salammurya1@gmail.com

mempertimbangkan berbagai kondisi, seperti kepuasan kerja, beban kerja, dan peluang pekerjaan lain. Tingginya turnover intention dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan karena dapat mengganggu keberlangsungan pekerjaan serta meningkatkan kebutuhan perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan turnover intention adalah work-life balance. Menurut Nugroho dan Soelton (2023), work-life balance merupakan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan energi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan serta kebutuhan pribadi secara harmonis. Keseimbangan tersebut dapat membantu karyawan menjalankan tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadinya. Dalam penelitian ini, work-life balance meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan kesehatan psikologis. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak tercapai, kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berpotensi meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain work-life balance, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menurut Hidayati dan Sugiyanto (2023), beban kerja merupakan seluruh pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, yang mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tekanan kerja yang dihadapi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan serta memberikan dampak terhadap kondisi karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui beban kerja fisik, beban kerja mental, beban kerja emosional, waktu penyelesaian tugas, dan kompleksitas tugas.

Permasalahan mengenai turnover intention, work-life balance, dan beban kerja juga ditemukan pada PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat. Berdasarkan data perusahaan, tingkat turnover karyawan pada tahun 2023 sebesar 20,0%, kemudian meningkat menjadi 23,1% pada tahun 2024, dan pada tahun 2025 kembali berada pada angka 20,0%. Dengan demikian, rata-rata tingkat turnover selama periode 2023–2025 mencapai 21,0%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perputaran karyawan masih menjadi salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Selain itu, hasil pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan bahwa kondisi work-life balance belum terpenuhi secara optimal, sedangkan sebagian besar responden juga mengalami beban kerja yang berkaitan dengan aspek fisik, mental, emosional, waktu penyelesaian tugas, dan kompleksitas pekerjaan.

Permasalahan beban kerja tersebut semakin terlihat pada aspek waktu penyelesaian tugas. Sebagian besar responden menyatakan bahwa batas waktu penyelesaian pekerjaan sering kali terlalu singkat dibandingkan dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan berpotensi memengaruhi kondisi karyawan. Novel dan Marchyta (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu tanpa didukung sistem yang memadai dapat meningkatkan stres kerja dan mendorong munculnya keinginan untuk berpindah kerja. Temuan tersebut juga diperkuat oleh Sahabuddin dkk. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention. Selain itu, Hendharsa dkk. (2025) menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu pemulihan dapat memicu burnout serta menurunkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan penelitian untuk mengetahui secara empiris pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention. Pemecahan masalah dalam penelitian ini dilakukan melalui pengukuran ketiga variabel menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan beban kerja secara lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance secara parsial terhadap turnover intention, mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap turnover intention, serta mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sahabuddin dkk. (2025), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk memperoleh hasil pengujian secara

objektif. Penelitian dilaksanakan pada PT Sarana Mitra Powerindo yang berlokasi di Jakarta Barat. Penelitian dilakukan mulai dari proses penyusunan penelitian hingga penyelesaian laporan penelitian, yaitu pada Juli 2025 sampai dengan Juni 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait work-life balance, beban kerja, dan turnover intention pada karyawan perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Jakarta Barat yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban menggunakan skala Likert untuk mengukur work-life balance, beban kerja, dan turnover intention. Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas kerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Variabel dalam penelitian terdiri dari work-life balance sebagai variabel independen pertama (X1), beban kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan turnover intention sebagai variabel dependen (Y). Work-life balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan kesehatan psikologis. Beban kerja diukur melalui beban kerja fisik, beban kerja mental, beban kerja emosional, waktu penyelesaian tugas, dan kompleksitas tugas. Sementara itu, turnover intention diukur melalui indikator pikiran untuk berhenti, keinginan mencari pekerjaan baru, keinginan untuk mengundurkan diri, dan mencari alternatif pekerjaan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap turnover intention secara simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	$r_{hitung\ (X1)}$	$r_{hitung\ (X2)}$	$r_{hitung\ (Y)}$	r_{tabel} n = 53	Keterangan
Kuesioner 1	0,684	0,619	0,731	0.265	Valid
Kuesioner 2	0,704	0,706	0,790	0.265	Valid
Kuesioner 3	0,711	0,563	0,756	0.265	Valid
Kuesioner 4	0,798	0,607	0,802	0.265	Valid
Kuesioner 5	0,714	0,789	0,675	0.265	Valid
Kuesioner 6	0,829	0,808	0,787	0.265	Valid
Kuesioner 7	0,702	0,684	0,789	0.265	Valid
Kuesioner 8	0,674	0,547	0,821	0.265	Valid
Kuesioner 9	0,760	0,770	0,839	0.265	Valid
Kuesioner 10	0,679	0,629	0,783	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X1), Beban Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,265). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Croncbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	*Work Life -Balance* (X1)	0,900	> 0,600	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,865	> 0,600	Reliabel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,926	> 0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,600. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

UJI NORMALITAS

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	0,0000000	0,0000000
	2,35004511	2,32186052
Most Extreme Differences	0,087	0,075
	0,087	0,075
	0,076	0,065
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200[c,d]

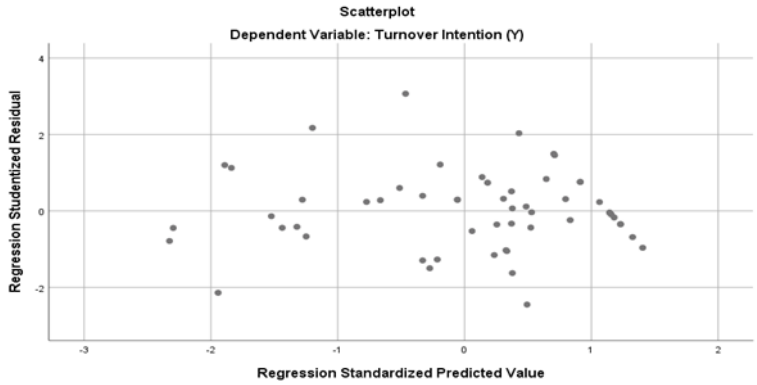
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS 26. Hasil pengujian terhadap 55 responden menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, sedangkan nilai signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model penelitian berdistribusi normal. Selain pengujian Kolmogorov-Smirnov, normalitas data juga diperiksa melalui grafik Normal P-P Plot. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola atau susunan yang teratur dan tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	5,645	1,441		3,916	0,000		
	Work-Life Balance (X1)	0,648	0,058	0,693	11,130	0,000	0,379	2,635
	Beban Kerja (X2)	0,297	0,059	0,315	5,064	0,000	0,379	2,635

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance pada variabel Work-Life Balance (X1) sebesar 0,379 dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,379. Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada kedua variabel tersebut sebesar 2,635. Karena nilai Tolerance sebesar 0,379 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,635 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel Work-Life Balance dan Beban Kerja dapat digunakan dalam model regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap Turnover Intention.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,961[a]	0,924	0,921	2,39481	2,048

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X1)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2,048. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 53, k = 2 diperoleh dL= 1,479 dan dU= 1,635, maka 4 - dU = 2,365 Karena nilai DW = 2,048, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,635 < 2,048 < 2,365, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Work-Life Balance (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,558	1,684		4,490	0,000
	Work-Life Balance (X1)	0,881	0,043	0,941	20,278	0,000

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y = 7,558 + 0,881X1. Nilai konstanta sebesar 7,558 menunjukkan bahwa apabila *work-life balance* bernilai nol, maka nilai *turnover intention* diperkirakan sebesar 7,558. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,881 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan diikuti peningkatan *turnover intention* sebesar 0,881 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap.

Tabel 7 Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,608	2,437		4,762	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,810	0,066	,861	12,326	0,000

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut: Y = 11,608 + 0,810 X_2 Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta intersep sebesar 11,308 menyatakan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_2) meningkat I satuan, maka variabel *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 11,608. Nilai koefisen regresi variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0,810. Hal ini berarti jika variabel Beban Kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka *Turnover Intention* meningkat sebesar 0,810, dengan asumsi variabel Beban Kerja (X2) dianggap konstan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Pengujian Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,645	1,441		3,916	0,000
	Work-Life Balance (X1)	0,648	0,058	0,693	11,130	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,297	0,059	0,315	5,064	0,000

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi Y = 5,645 + 0,648X1 + 0,297X2. Nilai konstanta sebesar 5,645 menunjukkan : Nilai Konstanta a = 5,645 dapat diartikan bahwa jika , *Work-Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan bernilai nol maka *Turnover Intention* (Y) bernilai sebesar 5,645. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X_1) sebesar 0,648 berarti jika *Work-Life Balance* meningkat satu satuan, maka *Turnover Intention* meningkat sebesar 0,297, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,297 berarti jika Beban Kerja meningkat satu satuan, maka *Turnover Intention* meningkat sebesar 0,297, dengan asumsi variabel lain konstan

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Secara Parsial Antara Work-Life Balance (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941[a]	0,886	0,884	2,89854

a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance* (X1)

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

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,941 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki tingakat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Secara Parsial Antara Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.861[a]	0,741	0,736	4,36240

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,861 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki tingakat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961[a]	0,924	0,921	2,39481

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X1)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,961 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki tingakat hubungan yang Sangat Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Work-Life Balance (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,941[a]	0,886	0,884	2,89854

a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance* (X1)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.886, hal ini menunjukan bahwa sebesar 88,6% variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan sisanya sebesar 11,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.861[a]	0,741	0,736	4,36240

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.741, hal ini menunjukan bahwa sebesar 74,1% variabel Variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial

(sendiri) terhadap variabel Turnover Intention (Y) dan sisanya sebesar 25,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961[a]	0,924	0,921	2,39481

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X1)
b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0,924, hal ini menunjukan bahwa sebesar 92,4% variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dan sisanya sebesar 7,6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 15 Uji T Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,645	1,441		3,916	0,000
	Work-Life Balance (X1)	0,648	0,058	0,693	11,130	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (11,368 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi. Dengan demikian Ho ditolak dengan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Tabel 16 Uji T Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) Secara Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,645	1,441		3,916	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,297	0,059	0,315	5,064	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (5,064 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention.

Uji F (Simultan)

Tabel 17. Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3601,701	2	1800,850	314,004	0,000[b]
	Residual	298,226	52	5,735		
	Total	3899,927	54			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X1)
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 314,004 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 53 sebesar 3,18. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 314,004 > 3,18,

dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, *Work-Life Balance* (X_1), Beban Kerja (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y = 7,558 + 0,881X1. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,130 > t tabel sebesar 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,941 yang berada pada interval 0,800–1,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Work-Life Balance dan Turnover Intention berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa Work-Life Balance memberikan kontribusi sebesar 88,6% terhadap Turnover Intention, sedangkan 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rai Kovin Basilin O. et al. (2025) mengenai pengaruh Work-Life Balance dan beban kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Mulia Oil Mill yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan Y = 11,608 + 0,810X2. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,064 > t tabel sebesar 2,006 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 yang berada pada interval 0,800–1,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Turnover Intention berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan kontribusi sebesar 74,2% terhadap Turnover Intention, sedangkan 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raka Putra Edy Wirawan (2022) mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui Work-Life Balance pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan Work-Life Balance serta Work-Life Balance berpengaruh terhadap stres kerja dan memediasi pengaruh beban kerja.

Pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 5,645 + 0,648X1 + 0,297X2. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 314,004 > F tabel sebesar 3,18 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa Work-Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 yang berada pada interval 0,800–1,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan Work-Life Balance dan Beban Kerja secara simultan terhadap Turnover Intention berada pada kategori sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 menunjukkan bahwa sebesar 92,3% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Beban Kerja, sedangkan 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Romansyah Sahabuddin et al. (2025) mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention, baik secara langsung maupun melalui mediasi stres kerja.

4. PENUTUP

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan koefisien determinasi sebesar 88,6%. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan kontribusi sebesar 74,2%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 92,3%, sedangkan 7,7% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menunjukkan

bahwa *work-life balance* dan beban kerja berkaitan erat dengan niat karyawan PT Sarana Mitra Powerindo Kota Jakarta Barat untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan disarankan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan melalui pengaturan jam kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta evaluasi pembagian tugas agar beban kerja lebih merata. Perusahaan juga perlu mengevaluasi faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel tersebut serta melibatkan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hanifah, H. N., & Halomoan, Y. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *2*(2), 177–185. https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.163

Hidayati, N., & Sugiyanto, E. (2023). Hubungan status gizi, stres kerja, dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di PT X Kota Batam Tahun 2023. Journal of Health and Human Studies (JOHHS), 4(1), 25–33.

Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. AGORA, 9(2).

Persik, D., Rizal, M. F., & Hendharsa, A. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pontianak. Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti, 11(2), 73–83. https://doi.org/10.54035/jem.v11i2.594.

Rai Kovin Basilin O., Aisyah, & Jesajas, T. G. J. (2025). Pengaruh worklife balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Mulia Oil Mill (SISM). Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti, 11(2), 84–91.

Raka Putra Edy Wirawan. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(10), 2169–2180. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319.

Sahabuddin, R., Dwiyana Putra Romansyah, A. Y., 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 Interdisipliner, 1(5), 143–157.

Soelton, M. (2023). How did it happen: Organizational commitment and work-life balance affect organizational citizenship behavior. Jurnal Dinamika Manajemen, 14(1), 149–164. https://doi.org/10.15294/jdm.v14i1.

Sudiro, A., Adi, A. N., Fithriana, N., Fasieh, M. F. I., & Soelton, M. (2023). Towards emotional intelligence and quality of work life: Improving the role of work attitude. Cogent Business & Management, 10(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2189992