

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP  
TURNOVER ATTENTION KARYAWAN**

**Iin Trya Shavira<sup>1</sup>, Nur Shinta<sup>2</sup>, Srikandi Wiwaha<sup>3</sup>, Tiara Dewi<sup>4</sup>, Ahmad Gunawan<sup>5</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi

Kalimalang Tegal Danas Arah Deltamas, Cikarang Selatan – Kab. Bekasi E-mail –

[shavirain2@gmail.com](mailto:shavirain2@gmail.com), [shintanur289@gmail.com](mailto:shintanur289@gmail.com), [srkndwaahaa77@gmail.com](mailto:srkndwaahaa77@gmail.com),

[dewitiara035@gmail.com](mailto:dewitiara035@gmail.com), [ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on turnover intention among Gen Z employees in Bandar Lampung. Based on the hypothesis testing results, workload (X1) has a positive and significant effect on turnover (Y) with a P-Value of 0.000. In contrast, work-life balance (X2) does not show a significant effect on turnover, with a P-Value of 0.921, which is much higher than 0.05. These findings suggest that while work-life balance does not have a significant impact, workload is an important factor influencing turnover intention, indicating that other factors should also be considered in understanding the high turnover among employees.

Keywords : Turnover

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover (Y) dengan nilai P-Value sebesar 0,000. Sebaliknya, work-life balance (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap turnover, dengan nilai P-Value sebesar 0,921, yang jauh lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance tidak berpengaruh signifikan, beban kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi turnover intention, sehingga faktor lain juga perlu diperhatikan dalam memahami tingginya turnover pada karyawan.

Kata kunci : Turnover

**PENDAHULUAN**

Manajemen sebagai bidang ilmu melibatkan berbagai pendekatan, metode, dan teknik yang berfokus pada pengelolaan sumber daya dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep manajemen tidak hanya terbatas pada aspek administrasi atau pengaturan, tetapi juga mencakup penerapan ilmu dan seni dalam mengoptimalkan sumber

daya manusia dan aset organisasi secara efisien dan efektif (Abdullah, 2022). Menurut Ajabar (2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu kegiatan penting dalam organisasi, karena tidak hanya berfokus pada peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu indikator utama dalam pengelolaan SDM adalah tingkat turnover atau pergantian karyawan (Iwannda Vortatema Gulo et al., 2024). Turnover intention merujuk pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang muncul karena berbagai alasan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu (Astiti, 2020). Menurut Deswarta (2021), turnover intention adalah keinginan internal seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dipicu oleh faktor-faktor seperti lingkungan perusahaan, kompensasi, dan sejenisnya.

Menurut data dari beberapa penelitian, tingkat turnover di Indonesia cenderung tinggi, terutama di sektor-sektor seperti ritel, manufaktur dan layanan jasa. Turnover intensi mengacu pada kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela atau beralih ke perusahaan lain sesuai dengan pilihan mereka, yang terlihat melalui gejala seperti pemikiran untuk berhenti, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk mengundurkan diri. Berdasarkan laporan Michael Page, sekitar 84% pekerja di Indonesia berencana untuk mengundurkan diri pada tahun 2022. Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif (Pipit Mulyah, et al., 2020). Menurut Noe et al., (2018:17), serangkaian tindakan yang dilakukan oleh orang yang tidak puas untuk menghindari kondisi kerja dikenal sebagai turnover instruction, yang didefinisikan sebagai penarikan diri dari pekerjaan. Seseorang memiliki kecenderungan atau tujuan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dengan sengaja (Mobley 1978). Menurut Surya (2021) berpendapat bahwa karakteristik atau faktor yang mempengaruhi turnover intention antara lain karakteristik individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. (Wulandari, Meutia, and Dewi 2024).

## **DEFINISI DAN KONTEKS**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada kondisi yang dihadapi seorang karyawan, di mana ia menerima tugas dari atasan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya dalam batas

waktu yang telah ditentukan, dengan tujuan agar visi dan misi perusahaan tercapai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan (Fauzi & Karsudjono, 2021). Munandar mengartikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Budiarsa, 2021, p. 30). Menurut Qoyyimah et al. (2019), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menentukan variabel beban kerja, yaitu: volume pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, waktu penyelesaian, kondisi fisik dan mental, serta kontak sosial.

### **Work Life Balance**

Menurut Wicaksana et al. (2020), work-life balance mengacu pada situasi di mana seseorang dapat membagi perannya dan merasakan kepuasan dalam peran tersebut. Di sisi lain, Nawano et al. (2024) menggambarkan work-life balance sebagai kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban di tempat kerja dan tuntutan pribadi di luar pekerjaan. Beberapa indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja, menurut Annamaria et al. (2018), meliputi: waktu, keterlibatan dan pemenuhan.

### **Turnover Karyawan**

Turnover dalam perusahaan merupakan wujud nyata dari turnover intention yang dapat menimbulkan masalah serius bagi suatu unit usaha (Widyanigrum et al., 2023). Turnover adalah keputusan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak sukarela. Menurut Ahmad (2018), keinginan untuk mundur adalah respon kognitif terhadap kondisi kerja yang tidak memuaskan. Menurut Salimah (2021), terdapat beberapa faktor yang mendorong terjadinya turnover intention, di antaranya faktor internal, faktor organisasi, pengembangan karir, kepemimpinan dan lingkungan, gaji/upah, komitmen, pelatihan, dan work-life balance. Hidayati & Trisnawati (2016) menjelaskan bahwa turnover intention dapat diukur melalui empat perilaku, yaitu berpikir untuk berhenti, keinginan untuk mencari pekerjaan, menilai kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan, dan keinginan untuk pindah. Indikasi terjadinya turnover intention dapat dilihat dari beberapa perubahan dalam perilaku karyawan (Harnoto, 2012), di antaranya: peningkatan absensi, mulai menunjukkan rasa malas dalam bekerja, meningkatnya pelanggaran terhadap peraturan kerja, munculnya lebih banyak protes terhadap atasan dan perubahan signifikan dalam perilaku positif yang biasanya ditunjukkan.

## METODE PENELITIAN

Menurut Priyono (2016:1), metode penelitian adalah langkah-langkah yang diambil dengan teliti untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Sugiyono (2015) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah cara yang diterapkan untuk menyelesaikan masalah dengan tujuan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti dan menganalisisnya untuk mendukung laporan penelitian.

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Creswell (dalam Alsa, 2012:13), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang fokus pada pengolahan data dalam bentuk angka, dengan hasil berupa bilangan seperti skor, nilai, peringkat, atau frekuensi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang menurut Husein Umar (2013:42) merujuk pada data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, seperti wawancara atau pengisian kuesioner oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di Program Studi Manajemen kelas Karyawan Universitas Pelita Bangsa dengan sampel 24 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada mahasiswa. Hasil dari jawaban kuesioner kemudian dinyatakan dalam skala likert yang mencerminkan pendapat responden berdasarkan pengalaman mereka terhadap pernyataan yang telah disusun. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji t (hipotesis), dengan data yang dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS 3 (2025).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
<b>X1</b>	X1.1	<b>0,672</b>	VALID
	X1.2	<b>0,943</b>	VALID
	X1.3	<b>0,753</b>	VALID
	X1.4	<b>0,797</b>	VALID

	X1.5	<b>0,819</b>	VALID
<b>X2</b>	X2.4	<b>0,744</b>	VALID
<b>Y</b>	Y.1	<b>0,842</b>	VALID
	Y.2	<b>0,756</b>	VALID
	Y.3	<b>0,871</b>	VALID
	Y.5	<b>0,781</b>	VALID

Sumber : Smart PLS 3 (2025)

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas melibatkan pengukuran kuesioner yang mewakili indikator variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap diandalkan jadi reaksi masyarakat terdapat pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan realibel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $>0,60$ , dan sebaliknya jika nilai cronbach's alpha  $<0,60$  maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>0,865</b>	<b>0,902</b>	<b>0,899</b>	<b>0,642</b>
<b>Turnover (XY)</b>	<b>0,823</b>	<b>0,922</b>	<b>0,872</b>	<b>0,583</b>
<b>WLB (X2)</b>	<b>0,746</b>	<b>-0,583</b>	<b>0,111</b>	<b>0,156</b>

Sumber : Smart PLS 3 (2025)

Berdasarkan penelitian diatas dari tabel 2, amka dapat kita lihat bahwa pengujian ini dilakukan terhadap variabel tidak secara item pernyataan suatu variabel dikatakan reliabel ketika mempunyai nilai cronbach's alpha kurang dari 0,6, maka dari itu penelitian ini memenuhi syarat reliabel yaitu untuk nilai chronbach's alpha X1 0,865, X2 0,746, serta Y 0,823, maka dari itu ketiga variabel memenuhi syarat reliabel.

### Uji Hipotesis

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>
----------------------------	------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------

Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora  
Volume 4 Nomor 2 April (2025)

<b>BEBAN KERJA (X1) -&gt; TURNOVER (Y)</b>	0,739	0,776	0,082	9,049	<b>0,000</b>
<b>WORK LIFE BALANCE (X2) -&gt; TURNOVER (Y)</b>	0,015	0,016	0,152	0,099	<b>0,921</b>

Sumber : Smart PLS 3 (2025)

Berdasarkan pengelolaan data yang telah dilakukan dan hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji Hipotesis melibatkan nilai dari original sample T-Statistics serta P-Value. Hipotesis dapat dikatakan diterima apabila P-Value nya kurang dari 0,05 dan sebaliknya apabila P-Value nya lebih besar, maka hasil hipotesisnya ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover (Y) dikarenakan memiliki nilai P-Value sebesar 0,000. Sedangkan hasil sebaliknya didapat oleh Work Life Balance (X2) sama sama tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover (Y) yang memiliki nilai P-Value hanya sebesar 0,921 yang jauh lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa. Hal tersebut menggambarkan bahwa ada variabel atau faktor lain yang dapat menyebabkan tingginya sebuah Turnover.

## DAFTAR REFERENSI

- Helena Sihotang dan Pandapotan Sitompul (2024) "Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening." JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB) p-ISSN : 1412-0593 [http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi](http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi) e-ISSN : 2685-7294 Volume 24 Nomor 2, September 2024
- Iwannda Vortatema Gulo et al. (2024). "Analisis Turnover Karyawan di Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias" terbit di Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH) ISSN: 2808-1307 Vol. 4, No. 3, Desember 2024 <http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>
- Kiki Rahmawati Santoso et al., (2024) "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening" Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol.10, No.02, Agustus 2024: 177-194

- Nova dwi ratna dan Febrian Eko Saputra (2024) "Faktor – Faktor Penentu Turnover Intention: Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work – Life Balance di Kalangan Karyawan Gen Z di Bandar Lampung" JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 3, 2024
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. 2020. "TRUNOVER KARYAWAN." Journal GEEJ 7(2).
- Purwati, Astri Ayu, and Sisilia Maricy. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru." Management Studies and Entrepreneurship Journal 2(1): 77–91.
- Surya, Cornelia Dhian. 2021. "Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan." Publikasi Tugas Akhir: 1–23.
- Wijaya, D H, and A Samsudin. 2023. "Dampak Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Karya Indra Bagus Jaya." ... and Entrepreneurship Journal (MSEJ ... 4(5): 6335–46.