

## **TURNOVER INTENTION : APAKAH WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE MEMILIKI PERAN?**

**Cindy Dwi Fatmawati<sup>1</sup>; Anwar Mansyur<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>  
Email : cindydwi@fatmawati@mhs.unisbank.ac.id<sup>1</sup>; a.n.mansyur@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian memiliki tujuan guna menguji maupun menganalisis bagaimana peran *workload* dan *work life balance* memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya yang bergerak dibidang ritel, yang berlokasi di seluruh toko Alfamart di wilayah Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Pengambilan sampel dalam penelitian mempergunakan metode *purposive sampling*, selanjutnya dianalisis melalui pendekatan regresi linier berganda. Kemudian penyebaran kuesioner dilakukan secara online pada karyawan dan berhasil mengumpulkan 121 responden. Metode analisis yang dipakai pada penelitian yaitu mempergunakan perangkat lunak SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*. Sementara, *work life balance* tidak mempunyai pengaruh positif pada *turnover intention*.

Kata kunci : Beban Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Niat Berpindah

### **ABSTRACT**

*This research aims to test and analyze how the role of workload and work life balance influences turnover intention. The population of this research is employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya operates in the retail sector, which is located in all Alfamart stores in the Tembalang District area, Semarang City. Sampling in this study used a purposive sampling method, which was then analyzed using a multiple linear regression approach. Then the questionnaire was distributed online to employees and succeeded in collecting 121 respondents. The analytical method used in this research is SPSS 24 software. The research results show that workload has a positive and significant influence on turnover intention. Meanwhile, work life balance does not have a positive influence on turnover intention.*

*Keywords : Work Load; Work Life Balance; Turnover Intention*

### **PENDAHULUAN**

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu asset terpenting melalui perusahaan mana pun. Adanya pengelolaan SDM yang baik maka perusahaan akan terus meraih perkembangan yang baik juga. Banyaknya faktor yang memberikan pengaruh pada SDM dalam suatu perusahaan. Beberapa faktor ini antar perusahaan memiliki perusahaan. Tetapi hal tersebut bisa diprediksi oleh faktor umum yang dipaparkan lewat beberapa teori yang diuraikan oleh ahli MSDM berlandaskan kajian dan pengalaman penelitian. Kinerja sebuah perusahaan tidak bisa dilepaskan dari kinerja masing-masing orang pada perusahaan tersebut, seperti yang diungkapkan oleh (Junaidi et al., 2020).

Upaya perbaikan individu dalam perusahaan dilaksanakan dengan beberapa cara. Contohnya dengan memberikan kompensasi yang baik, lingkungan kerja kondusif, pelatihan, melakukan pelatihan dan pendidikan yang efektif sehingga diharap semua pegawai bisa mewujudkan kepuasan dan memiliki komitmen pada penyelesaian kinerja yang merupakan sasaran perusahaan. Tetapi jika upaya tersebut tidak dilaksanakan perusahaan, berdampak negatif bagi perkembangan setiap orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Pengaruhnya mempengaruhi keinginan pegawai guna keluar ataupun berpindah dari perusahaan.

Robbins dan Judge (2013) dalam (Srimindarti et al., 2017) menyatakan salah satu permasalahan serius yang dihadapi oleh organisasi adalah keinginan berpindah. *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang yang penuh kesadaran meninggalkan perusahaan tempat seseorang itu bekerja. *Turnover intention* untuk mengetahui kecil besarnya keinginan pegawai dalam melaksanakan turnover dari perusahaan. Bertambah tinggi keinginan pegawai guna keluar dari perusahaan, dengan demikian bertambah tinggi juga turnover yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Wibowo et al., 2021) saat suatu perusahaan memasuki proses perekrutan karyawan, risiko jangka panjang yaitu perusahaan harus mempunyai kesiapan saat pekerja mempunyai keinginan guna keluar dari perusahaan. Munculnya niat keluar karyawan adalah ketika seseorang mengevaluasi pekerjaannya, menilai atau mengarahkan kepuasan dan ketidakpuasannya. Hubungannya dengan pekerjaannya, menghitung manfaat beserta biaya pekerjaan, diakhiri dengan keputusan nyata dengan tetap tinggal atautkah meninggalkan pekerjaan tersebut (Mobley, 1977).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pergantian karyawan. Beban kerja yang berat dianggap sebagai salah satu alasan paling sering untuk karyawan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Vanchapo (2020) dalam (Kurwiany & Dhingantara, 2022) beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus dilaksanakan seorang tenaga kerja pada suatu jangka waktu. Bila individu dapat mengerjakan dan beradaptasi dengan tugas yang ada, ini bukanlah tugas yang sulit. Dengan demikian apabila seorang karyawan tidak berhasil maka pekerjaan dan tanggung jawabnya menjadi tugas. Menurut Indriani (2018) dalam (Kurwiany & Dhingantara, 2022) kerja keras merupakan banyaknya pekerjaan yang sudah dilaksanakan ataupun diberikan oleh bagian jabatan ataupun organisasi, sehingga menghasilkan pekerjaan dan waktu lebih

banyak. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja berdasarkan teori dari Augustine dan Nawangsari (2020) dalam (Kurwiany & Dhingantara, 2022) adalah target yang ingin dicapai, kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan standar kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan yang dibutuhkan individu untuk menjaga waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya. Aspek kehidupan lainnya mencakup minat pribadi, aktivitas sosial dan rekreasi, dan yang lebih penting, keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja telah mendapat perhatian pada tahun 1970an, dan selama itu banyak program bantuan pengasuhan anak diperkenalkan kepada karyawan dengan fokus untuk mengurangi stres, dan meningkatkan efisiensi karyawan (Boiarintseva & Richardson, 2018). Oleh karena itu, sangat penting untuk menawarkan program bantuan kepada tenaga kerja, khususnya karyawan, yang mengalami kesulitan dalam mengatur pekerjaan, kehidupan keluarga, dan aktivitas lainnya. Sederhananya, keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada teknik mengelola individu karyawan di tempat kerja (Cahill et al., 2015). Memang benar, bagi karyawan di industri ritel seperti Alfamart, keseimbangan kehidupan kerja adalah aspek yang relevan dalam penelitian dan praktik.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk juga dikenal sebagai Alfamart merupakan perusahaan nasional yang beroperasi di bidang perdagangan umum maupun jasa ritel yang memenuhi kebutuhan pokok sehari-harinya. Beroperasi pada bidang distribusi dan perdagangan rokok dan barang konsumsi yang lain. PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ataupun disebut juga Alfamart didirikan tahun 1989 oleh Djoko Susanto beserta keluarga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart / Perusahaan), mulai bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan, lalu masuk tahun 1999 mulai memasuki bidang kemudahan industri toko (Hasanah, 2020).

Fenomena terkait dengan *turnover* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah *turnover intention* yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja yang *resign* dari perusahaan. Hal ini terjadi sebagai akibat dari *workload* dan *work life balance*. Dengan demikian penelitian tujuannya guna memahami bagaimana *workload* dan *work life balance* mempengaruhi *turnover intention* di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Turnover Intention*

Meyer & Tett (1993) menerangkan bahwasanya “intensi turnover dipahami sebagai kesengajaan yang sadar maupun disengaja guna meninggalkan organisasi”. Turnover intention haruslah disikapi dengan perilaku manusia dan gejala tertentu yang krusial pada kehidupan perusahaan ditinjau berdasarkan sudut pandang sosial dan individu, mengingat keinginan untuk berpindah karyawan akan mempengaruhi signifikan terhadap perusahaan serta pegawai yang terkait (Toly, 2001). Tingkat *turnover* karyawan tinggi dalam suatu perusahaan dapat diamati dari sebesar apa keinginan karyawan untuk keluar. Intensi pekerja bisa mempengaruhi negatif terhadap organisasi, terlebih lagi bila berujung terhadap keputusan tenaga kerja untuk keluar dari organisasi. Oleh karenanya harus dipahami beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh pada berpindah agar kecenderungan berpindah dapat ditekankan (Nurfitriani & Arwin, 2020).

Niat berpindah berlandaskan kepada 3 elemen spesifik pada proses kognisi penarikan. Niat berpindah didefinisikan dengan “keinginan, pertimbangan, ataupun niat pekerja guna meninggalkan suatu perusahaan.” Adanya 12 belas alasan utama untuk pekerja guna meninggalkan jabatan. Antara lain yaitu ketidakseimbangan kehidupan kerja, perilaku kasar, ketidaksesuaian pekerja, ketidakmampuan memenuhi harapan, kurangnya umpan balik dan pembinaan, perasaan diremehkan, kurangnya potensi penentuan keputusan, ketidakstabilan organisasi, keterampilan yang memadai, imbalan yang kurang, stagnasi, peluang pertumbuhan yang kurang (Dewi & Mansyur, 2022).

Dari penjelasan sebelumnya, bisa diambil kesimpulan *turnover intention* merupakan keinginan pekerja guna keluar ataupun meninggalkan pekerjaannya sekarang ini. Hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti ketidakpuasan terhadap posisi mereka saat ini, kurangnya peluang pertumbuhan, atau tawaran yang lebih baik daripada perusahaan lainnya.

### **Workload**

Sebagai dimensi inti dari tuntutan pekerjaan Veldhoven, (2014), beban kerja berlandaskan kepada jumlah pekerjaan, baik yang diharapkan ataupun ditugaskan dari seseorang. Saat adanya pekerjaan yang banyak yang harus dilaksanakan dengan waktu terbatas, beban kerja mungkin menjadi sangat berat dan pekerja akan merasa sangat banyak bekerja (Burke, 2003). Beban kerja terjadi ketika tuntutan melebihi kemampuan pegawai dan adanya ekspektasi yang tinggi dalam waktu singkat periode. Shah et al.,

(2011) menyatakan beban kerja mengacu terhadap intensitas suatu penugasan pekerjaan. Jones et al., (2007) menunjukkan bahwa kelebihan peran adalah tingkat tekanan yang dialami karyawan karena banyaknya tugas dan tanggung jawab. Seorang pegawai juga dapat dianggap sebagai beban kerja karena cenderung menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, tingkat beban kerja yang moderat akan selalu meningkatkan kinerja karena karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif.

Gibson dan Ivanceich (1993) dalam (Saputro et al., 2020) menyatakan beban kerja merupakan tekanan yang merupakan respons yang tidak bisa menyesuaikan diri, yang diberikan pengaruh oleh perbedaan proses psikologis ataupun individu, yang merupakan konsekuensi dari suatu tindakan ekstrim serta menahan tuntutan fisik dan psikologi pada individu.

Suwatno (2003) dalam (Sitompul & Simamora, 2019) beban kerja merupakan beberapa aktivitas yang harus diselesaikan organisasi ataupun pemegang jabatan dengan sistematis mempergunakan teknik manajemen yang lain pada suatu jangka waktu guna memperoleh informasi terkait efektifitas dan efisiensi kerja perusahaan. Gibson (2009) dalam (Sitompul & Simamora, 2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah menyelesaikan tugas. Indikator Beban Kerja berdasarkan Permendagri, No. 12 (2008) yaitu (1) Jam Kerja Efektif (2) Norma Waktu (Variabel Tetap) (3) Volume Kerja (Variabel Tidak Tetap).

### ***Work Life Balance***

Definisi umum mengenai keseimbangan kehidupan kerja, adalah hubungan diantara konflik keluarga atau pekerjaan dengan fasilitasi keluarga/pekerjaan. Pengertian ini membuktikan keseimbangan mencakup 2 jalur konflik beserta fasilitasi, yang melakukan interaksi dengan suatu cara dalam mendatangkan keseimbangan (Frone, 2000). Brough et al., (2014) telah menjelaskan setidaknya enam definisi umum tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang terdapat dalam literatur, masing-masing dengan instrumen pengukurannya masing-masing. Penting untuk dicatat bahwa, meskipun definisi dan pengukuran keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan ini telah berhasil diterapkan, penilaian empiris terhadap struktur sebenarnya dari pengukuran keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang digambarkan masih relatif jarang. Kurangnya penelitian empiris telah diakui secara luas (Brough et al., 2014).

Brough et al., (2014) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan pandangan seseorang bahwa aktivitas kerja maupun non-kerja selaras dan memberikan dorongan pertumbuhan selaras dengan prioritas hidup seseorang sekarang ini. Pengertian keseimbangan terdiri dari secara obyektif setara komponen waktu, keterlibatan dan kepuasan antara berbagai peran telah dipertanyakan. Ada kemungkinan bahwa seorang karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dapat bekerja dengan jam kerja yang panjang dan memiliki lebih sedikit jam kerja yang tersedia untuk aktivitas di luar pekerjaan, namun tidak merasakan konsekuensi buruk dari peran mereka yang tidak setara. Artinya, mereka mungkin masih menganggap kehidupan mereka seimbang karena mereka menikmati pekerjaan mereka, memiliki guna bekerja dengan jam kerja panjang juga menikmati proporsi waktu yang lebih kecil yang dihabiskan untuk aktivitas di luar pekerjaan. (Greenhaus et al., 2003) menyatakan keseimbangan juga tidak memperhitungkan individu yang memilih bekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhannya komitmen non-kerja (keluarga, olahraga, belajar). Pekerja paruh waktu tersebut mungkin juga menganggap mereka efektif keseimbangan antara berbagai peran mereka, meskipun waktu yang dialokasikan untuk setiap peran tidak sama. Oleh karena itu, disarankan bahwa definisi keseimbangan kehidupan kerja yang efektif juga harus mempertimbangkan hal-hal tersebut arti penting peran masing-masing individu (Brough et al., 2014).

### **Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan *Workload* Terhadap *Turnover Intention***

Bowling dan Kirkendall (2012) menganggap beban kerja sebagai faktor apa pun yang mengungkapkan upaya total seorang karyawan dalam bekerja niat turnover karyawan memiliki hubungan positif. Beban kerja yang tinggi menyebabkan niat turnover yang tinggi (Bowling & Kirkendall, 2012). Dalam sebuah teori dijelaskan bahwa seseorang akan melakukan tindakan sukarela apabila ia melihat tindakan tersebut secara positif. Teori juga menghubungkan keyakinan, sikap, keinginan, dan perilaku. Ketika seorang auditor mendapat beban kerja yang berlebihan, ia tidak lagi memandang tanggung jawab secara positif, melainkan negatif. Hal ini dapat menjadi beban bagi auditor dalam menghadapi pekerjaannya sehingga dapat merangsangnya untuk melakukan *turnover* dari tempat ia bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh *workload* pada *turnover intention* yang dilaksanakan (Muhammad et al.,

2021), (Omar et al., 2020), (Wulansari et al., 2022), (Saputro et al., 2020). Selaras dengan temuan empiris, lalu bisa dirumuskan hipotesis yaitu:

H1 = *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention***

*Work Life Balance* merupakan suatu keadaan dimana pegawai mempunyai kemampuan untuk mengelola komitmen dalam pekerjaan, kehidupan pribadi maupun tanggung jawab yang lain sehingga tidak menimbulkan permasalahan diantara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja, namun meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi (Suifan et al., 2016). Bisa diambil kesimpulan *Work Life Balance* merupakan kondisi yang mana setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan karirnya dengan kehidupan pribadinya dan tidak terjadi ketimpangan yang berujung pada kelelahan serta stress dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2021). Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work life balance* pada *turnover intention* yang dilaksanakan (Omar et al., 2020), (Esthi & Panjaitan, 2023), (Brough et al., 2014). Selaras dengan temuan empiris sebelumnya, bisa dilakukan perumusan hipotesis yaitu:

H2 = *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

### **Kerangka Berpikir**

Model penelitian yang disajikan dibawah ini menjelaskan bahwa dua variabel akan dianalisis pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Model grafis mendeskripsikan hubungan dari variabel bebas, berdasarkan hal ini *workload* beserta *work life balance* pada variabel tergantung yakni *turnover intention*. Berikut gambar model grafis penelitian:

## **METODE PENELITIAN**

Metode merupakan cara kerja yang bisa dipakai guna mendapatkan suatu hal. Sementara metode penelitian bisa didefinisikan dengan tata cara kerja didalam proses penelitian, baik dalam pencarian data dan pengungkapan gejala yang terjadi (Zulkarnaen et al., 2020). Berdasarkan kerangka tinjauan ini, objek penelitian ini adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya yang bergerak dibidang ritel, berlokasi di seluruh karyawan toko Alfamart di daerah koordinasi wilayah Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah. Populasi yang berkaitan pada konteks penelitian ini mengacu terhadap sekelompok subjek ataupun objek dengan suatu kualitas dan jumlah, tetapi sepenuhnya

belum ditentukan oleh peneliti yang merupakan fokus eksplorasi. Penelitian lalu memiliki tujuan dalam mewujudkan pemahaman dan identifikasi yang lebih dalam pada kelompok populasi.

Berdasarkan penelitian, dipakai metode pengumpulan sampel yang dinamakan *purposive sampling*, dimana sampel dipilih berlandaskan suatu kriteria lewat survei inline mempergunakan Google Form. Survei ini diberikan pada semua karyawan toko Alfamart di daerah koordinasi wilayah Kecamatan Tembalang hingga diperoleh 121 reponden. Analisa data dilakukan dengan memakai perangkat lunak SPSS lewat beberapa uji, contohnya Uji Hipotesis, Uji instrumen, dan Uji Model.

Berdasarkan tahapan penelitian, ada beberapa tahap uji model, uji hipotesis, uji instrumen yang bisa membantu mengetahui reliabilitas dan validitas penelitian. Di bawah merupakan sejumlah prinsip umum bagi setiap tahap:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sekumpulan variabel terukur yang mewakili konstruk laten teoritis variabel-variabel (Hair et al., 2019). Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan besaran Kaiser Meyer-Olkin (KMO) harus diatas 0,8. Indikator kuisisioner dapat diketahui valid atau tidaknya dilihat melalui nilai loading factor, korelasi antara variabel independen dengan faktornya, serta untuk menunjukkan berapa persentase varian dalam suatu variabel independen yang dijelaskan oleh suatu faktor (Hair et al., 2019). Apabila nilai loading factor  $\leq 0,50$  artinya item pertanyaan dikatakan tidak valid, sementara jika nilai loading factor  $\geq 0,50$  item yang bersangkutan dikatakan valid. Nilai validitas kuisisioner penelitian diuji mempergunakan bantuan Software SPSS 24.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji ini dipakai guna mengetahui konsistensi dan keandalan internal dari variabel yang diukur untuk mewakili konstruksi laten. Pengukuran uji reliabilitas mempergunakan metode Cronbach's Alpha, yang mana alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,80$  (Hair et al., 2019). Cara guna menguji data reliabel yakni salah satunya menggunakan program SPSS 24.

#### 2. Uji Kelayakan Model

##### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Merupakan ukuran proporsi variabel dependen terhadap koefisien penentuan yang dimodifikasi dengan menghitung jumlah variabel bebas yang masuk dalam ukuran sampel maupun persamaan regresi. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sangat berguna untuk perbandingan antara persamaan dengan berbagai jumlah variabel bebas, ukuran sampel tidak sama, ataupun dua-duanya (Hair et al., 2019).

b. Uji F

Uji F adalah metode guna mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersamaan pada variabel tergantung dan dikatakan layak dipakai bila nilai signifikan  $F \leq 0,05$  (Hair et al., 2019).

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Hair et al., (2019) mengungkapkan seberapa jauh pengujian hipotesis berkontribusi pada setiap variabel bebas independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel tergantung. Guna melaksanakan uji hipotesis ini, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  menerima hipotesis serta variabel bebas mempengaruhi dependen. Sedangkan Hipotesis ditolak dan variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tergantung bila nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Uji Validitas

Hasil uji ini dalam tabel 1 bisa dipahami bahwa seluruh variabel yang dipakai pada penelitian ini bernilai  $KMO > 0,8$  serta bernilai *loading factor*  $> 0,50$ .

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 bisa diketahui seluruh variabel *work load*, *work life balance*, dan *turnover intention* dikatakan reliabel, sebab memiliki koefisien *cronbach's alpha*  $> 0,8$ . Penelitian ini bisa diambil kesimpulan seluruh variabel dikatakan reliabel serta layak dipakai bagi analisis berikutnya.

### Uji Model

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berlandaskan pada tabel 3 koefisien determinasi *Adjust R Square* sebanyak 0,169 yang artinya variabel *work load* beserta *work life balance* mempengaruhi *turnover intention* sebanyak 16,9%, sementara sisa sebanyak 83,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model penelitian.

## b. Uji F

Uji ini dilaksanakan guna mengetahui sejauh apakah pengaruh variabel bebas pada variabel tergantung secara bersama-sama. Model regresi dikatakan layak dipakai bila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , sebaliknya bila nilai signifikan  $> 0,05$  model tidak layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji ini pada penelitian bisa diamati dalam tabel 3 dengan signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang artinya model fit serta layak dipergunakan.

## Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dipakai guna memahami secara individual apakah variabel independen *work load* serta *work life balance* mempengaruhi signifikan atau tidak pada variabel dependen *turnover intention*. Berlandaskan tabel 3 hasil uji ini bisa diamati yaitu:

### 1. *Workload* mempengaruhi *Turnover Intention*

Variabel *work load* menunjukkan nilai beta 0,420 sedangkan nilai signifikan sebanyak  $0,000 \leq 0,05$ . Temuan ini bisa diambil kesimpulan *workload* mempengaruhi positif signifikan pada *turnover intention*, **H1 diterima**. Jobdesk yang dibebankan ke karyawan membuat karyawan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan dan perusahaan juga memberikan jam kerja yang tidak realistis. Hal tersebut mengakibatkan adanya *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan Muhammad et al., (2021), Omar et al., (2020), Wulansari et al.,(2022) bahwa *workload* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*.

### 2. *Work Life Balance* berpengaruh pada *Turnover Intention*

Variabel *work life balance* menunjukkan nilai beta -0,162 sedangkan nilai signifikan sebanyak  $0,056 \leq 0,05$ . Karyawan masih mampu menyeimbangkan waktu untuk di tempat kerja dan waktu untuk aktivitas diluar pekerjaan. Karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak mengganggu aktivitas keseharian saya. Temuan ini bisa diambil kesimpulan *work life balance* tidak mempengaruhi *turnover intention* dengan demikian **H2 ditolak**. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan (Omar et al., 2020), (Esthi & Panjaitan, 2023), (Brough et al., 2014) bahwasanya *work life balance* tidak mempengaruhi *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Penelitian memiliki tujuan guna menunjukkan adanya pengaruh *workload* dan *work life balance* pada *turnover intention* di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Berlandaskan analisis data yang sudah dilaksanakan bisa disimpulkan. Pertama, *workload* mempengaruhi positif dan signifikan pada *turnover intention*, ditunjukkan dengan H1 diterima. Hal tersebut mengindikasikan bertambah berat beban kerja yang diberikan ke karyawan, akan semakin tingginya tingkat *turnover intention*. Kedua, bahwasanya *work life balance* tidak mempengaruhi signifikan pada *turnover intention*, dibuktikan dengan H2 ditolak. Artinya tingkat turnover yang tinggi tidak memiliki kaitan dengan *work life balance*, dikarenakan sebagian banyak yang bekerja dalam perusahaan itu adalah anak muda yang tergolong gen Z dan mereka bekerja yang hasilnya untuk diri mereka sendiri bukan untuk keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boiarintseva, G., & Richardson, J. (2018). *Work-life balance and male lawyers : a socially constructed and dynamic process*. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0038>
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). *Workload: A Review of Causes , Consequences , and Potential Interventions*. 2.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Burke, R. J. (2003). *Hospital Restructuring , Workload , and Nursing Staff Satisfaction and Work Experiences*. 22(2), 99–107.
- Cahill, K. E., Mcnamara, T. K., Pitt-catsoupes, M., & Valcour, M. (2015). Journal of Behavioral and Experimental Economics Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction , employee engagement and work – life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Dewi, S. R., & Mansyur, A. (2022). Turnover intention: Effect of leadership style and reward. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 278–288. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/663>
- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34.
- Frone, M. R. (2000). *Work-Family Balance*. 143–162.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). The Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hasanah, T. U. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In *NBER*

- Working Paper Series* (Vol. 58, Issue 58).  
<https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom> 1989
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663–671. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.02.014>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kurwiany, K., & Dhingantara, E. B. (2022). the Effect of Compensation and Workload on Employee Performance With Turnover Intention As a Mediation Variable in Save the Children Indonesia. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 374–384. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3.1165>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Muhammad, N., Ihsan, A., & Hayat, K. (2021). Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention: A Case Study of Higher Education Sector of Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Business & Tourism*, 7(1), 51–64. <https://doi.org/10.34260/jbt.v7i1.223>
- Nurfitriani, & Arwin. (2020). The Effect Of Work Stress On Employee Turnover Intention In PT Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal Of Applied Business Administration*, September, 227–234.
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). *Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and its Implementation in Turnover Intention EHA Clinic Branch Office (Bogor, Depok, and Mangga Besar)*. 2(3), 262–280. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and Perfomance Of Employees. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 3(5).
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tennery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., & Hardiningsih, P. (2017). Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 177–187. <https://doi.org/10.15294/jdm.v8i2.12758>
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions

Pada Staf Kantor Akuntan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3(2), 102–125.

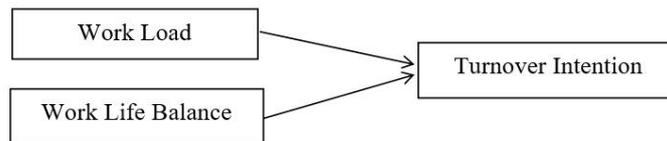
Veldhoven. (2014). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>

Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables. *Journal of Applied Management*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>

Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2022). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor’s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

**GAMBAR DAN TABEL**



Gambar Kerangka Teoritis

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel                      | KMO   | Item  | Rotated Component Matrix | Keterangan |
|-------------------------------|-------|-------|--------------------------|------------|
| <i>Workload (X1)</i>          | 0,879 | X1.1  | 0,561                    | Valid      |
|                               |       | X1.2  | 0,517                    | Valid      |
|                               |       | X1.3  | 0,672                    | Valid      |
|                               |       | X1.5  | 0,829                    | Valid      |
|                               |       | X1.6  | 0,647                    | Valid      |
|                               |       | X1.7  | 0,659                    | Valid      |
|                               |       | X1.8  | 0,843                    | Valid      |
| X1.9                          |       | 0,774 | Valid                    |            |
| <i>Work Life Balance (X2)</i> |       | X2.1  | 0,885                    | Valid      |
|                               |       | X2.3  | 0,881                    | Valid      |
|                               |       | X2.4  | 0,907                    | Valid      |
| <i>Turnover Intention (Y)</i> |       | Y1.1  | 0,708                    | Valid      |
|                               |       | Y1.2  | 0,747                    | Valid      |
|                               |       | Y1.3  | 0,758                    | Valid      |
|                               |       | Y1.4  | 0,739                    | Valid      |
|                               |       | Y1.5  | 0,864                    | Valid      |
|                               |       | Y1.7  | 0,638                    | Valid      |
|                               |       | Y1.8  | 0,794                    | Valid      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                  | Standart Alpha | Output | Keterangan |
|---------------------------|----------------|--------|------------|
| <i>Workload</i>           | 0,8            | 0,859  | Reliabel   |
| <i>Work Life Balance</i>  | 0,8            | 0,893  | Reliabel   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,8            | 0,805  | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|                          | Uji Model              |         | Uji Hipotesis |       | Ket             |
|--------------------------|------------------------|---------|---------------|-------|-----------------|
|                          | <i>Adjust R Square</i> | (F) Sig | Beta          | Sig   |                 |
| <i>Workload</i>          | 0,169                  | 0,000   | 0,420         | 0,000 | H1:<br>Diterima |
| <i>Work Life Balance</i> |                        |         | -0,162        | 0,056 | H2:<br>Ditolak  |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024