
Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Grahata Persada Realty

Kamaludin¹, Harry Triana², Anak Agung Gede DJ³

^{*1}Manajemen, Universitas Pamulang

² Manajemen, Universitas Pamulang

³ Manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: ¹dosen02939@unpam.ac.id, ²dosen02740@unpam.ac.id, ³dosen02933@unpam.ac.id

*Corresponding author: dosen02939@unpam.ac.id

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 01-07-2026

Revisi: 20-07-2026

Disetujui: 31-07-2026

Publish online: 18-08-2026

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT Grahata Persada Realty. Data diperoleh dari 156 karyawan dan dianalisis menggunakan uji t untuk pengaruh parsial serta uji F untuk pengaruh simultan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($t_{hitung} 3,609 > t_{tabel} 1,975$; sig. $0,000 < 0,05$). Beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} 6,908 > t_{tabel} 1,975$; sig. $0,000 < 0,05$). Secara bersama-sama, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sebagaimana ditunjukkan oleh F hitung 22,821 yang lebih besar daripada F tabel 2,66 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja menjelaskan 31,1% variasi turnover intention, sedangkan 68,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata kunci: work life balance, beban kerja, turnover intention, PT Grahata Persada Realty

ABSTRACT

This study examines the effects of work-life balance and workload on employees' turnover intention at PT Grahata Persada Realty. Data were collected from 156 employees and analyzed using partial t-tests and a simultaneous F-test. Work-life balance had a positive and statistically significant effect on turnover intention ($t = 3.609 > 1.975$; $p = 0.000 < 0.05$). Workload also produced a positive and significant effect ($t = 6.908 > 1.975$; $p = 0.000 < 0.05$). The two predictors jointly affected turnover intention, as indicated by an F-value of 22.821, which exceeded the critical value of 2.66, with $p = 0.000$. The coefficient of determination was 0.311, meaning that work-life balance and workload explained 31.1% of the variance in turnover intention, while the remaining 68.9% was associated with variables outside the model.

Keywords: work-life balance, workload, turnover intention, PT Grahata Persada Realty

PENDAHULUAN

Persaingan usaha yang terus meningkat menuntut organisasi untuk tidak hanya mengejar efektivitas operasional, tetapi juga menjaga kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

Keberlangsungan perusahaan berkaitan dengan kemampuan mengelola dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang (Nadesan & Thampoe, 2018). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu persoalan yang perlu mendapat perhatian adalah turnover intention, yaitu kecenderungan pekerja untuk mengakhiri hubungan kerja atas kehendaknya sendiri. Tingginya niat keluar dapat mengganggu kesinambungan kegiatan perusahaan serta menambah biaya seleksi, perekrutan, orientasi, dan pelatihan pegawai pengganti.

Berbagai penelitian terdahulu menempatkan work life balance dan beban kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan munculnya turnover intention (Greenhaus & Allen, 2019). Namun, bukti empiris yang tersedia belum sepenuhnya menunjukkan arah dan besaran pengaruh yang seragam. Sari dan Utami (2021), misalnya, menemukan hubungan negatif antara work life balance dan niat keluar. Sementara itu, Agustina dan Yuliana (2023) menekankan fungsi work life balance sebagai variabel perantara dalam keterkaitan stres kerja dengan turnover intention. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian pada karakteristik organisasi tertentu masih diperlukan.

Pada perusahaan properti, termasuk PT Grahata Persada Realty, kegiatan proyek umumnya berlangsung dengan jadwal yang ketat dan membutuhkan koordinasi intensif antarfungsi. Tuntutan tersebut dapat menyulitkan karyawan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Apabila situasi ini tidak dikelola secara tepat, perusahaan berisiko kehilangan tenaga kerja yang telah memiliki keterampilan dan pengalaman. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja, pembagian tugas yang wajar, serta kebijakan lain yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi mempertahankan karyawan. Pada saat yang sama, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional, mengurangi kepuasan kerja, dan mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Atas dasar permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Grahata Persada Realty. Hasil penelitian diharapkan dapat memperjelas faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan karyawan meninggalkan organisasi. Secara praktis, temuan yang diperoleh dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam menyusun program retensi yang lebih relevan, terarah, dan berkesinambungan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Life Balance

Work life balance menggambarkan kemampuan individu mengelola peran pekerjaan dan peran personal secara proporsional sehingga tuntutan dari kedua ranah tersebut tidak menimbulkan konflik yang berlebihan. Greenhaus dan Allen (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berkaitan dengan kecakapan seseorang dalam memenuhi

kewajiban profesional dan nonprofesional secara selaras. Fisher, Bulger, dan Smith (dalam Novelia, 2013) membaginya ke dalam empat dimensi, yaitu work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life. Keempat dimensi ini juga diperkuat oleh Wardani, A. K., & Firmansyah, A. (2021) sebagai indikator komprehensif dalam mengukur dinamika keseimbangan antara tuntutan profesional dan ruang personal individu.

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada keseluruhan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus dituntaskan pekerja dalam rentang waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menjelaskan bahwa besarnya beban suatu jabatan dapat diperhitungkan melalui volume pekerjaan dan standar waktu penyelesaiannya. Beban kerja terbentuk oleh faktor eksternal, seperti jenis tugas, tata organisasi, serta lingkungan kerja, dan faktor internal yang mencakup kondisi fisik maupun psikologis individu. Harini et al. (2018) mengukur beban kerja melalui target pekerjaan, keadaan saat bekerja, pemanfaatan waktu kerja, dan standar pelaksanaan pekerjaan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan pekerja untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (Mobley et al., dalam Khikmawati, 2015). Gejalanya dapat terlihat melalui meningkatnya ketidakhadiran, melemahnya motivasi, atau perubahan perilaku kerja yang tidak seperti biasanya. Mengacu pada Mobley et al. (dalam Halimah et al., 2016), konstruk ini dapat dikenali melalui tiga indikator utama, yakni munculnya pikiran untuk keluar, aktivitas mencari alternatif pekerjaan, serta adanya rencana nyata untuk meninggalkan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini menempatkan work life balance dan beban kerja sebagai dua faktor yang diperkirakan berhubungan dengan turnover intention. Karyawan yang mampu mengatur tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal secara seimbang cenderung merasakan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga dorongan untuk keluar dapat berkurang. Sebaliknya, tuntutan tugas yang melampaui kapasitas dapat memunculkan kelelahan, tekanan psikologis, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Jika berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut berpotensi membuat karyawan mempertimbangkan kesempatan kerja di organisasi lain. Berdasarkan hubungan teoritis tersebut, work life balance diperkirakan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan beban kerja diperkirakan memberikan pengaruh positif. Kedua variabel juga diasumsikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan PT Grahatama Persada Realty.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Keseimbangan kerja dan kehidupan yang terpelihara membantu karyawan menjalankan kewajiban profesional tanpa mengabaikan kebutuhan personal. Ketidakmampuan menjaga keseimbangan tersebut dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan, yang kemudian memperbesar keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian Putriyani, S. (2025) serta Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024) menunjukkan bahwa semakin baik work life balance, semakin rendah kecenderungan turnover intention. Dengan merujuk pada temuan tersebut, hipotesis pertama disusun sebagai berikut:

H₁: Work life balance diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

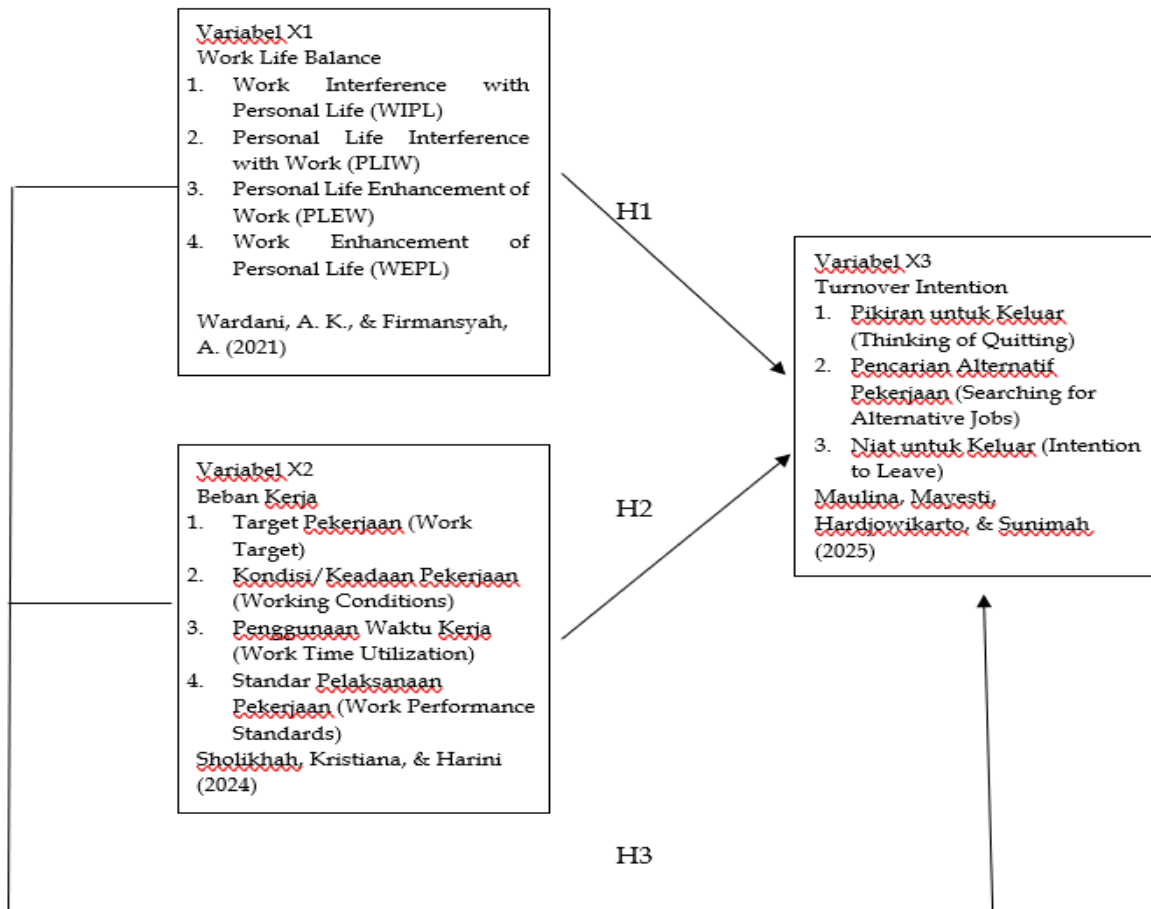
Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik, tekanan mental dan stres berkepanjangan yang mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain (harini et al. 2018). Penelitian Sholikhah, Kristiana, dan Harini (2024) memperkuat penemuan tersebut dengan membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai pemediasi. Dengan kata lain, karyawan dengan beban kerja tinggi tidak hanya langsung ingin keluar, tetapi stres yang timbul akibat beban kerja juga memperkuat keinginan tersebut. Berdasarkan landasan tersebut, hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut:

H₂: Beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh work life balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Turnover intention atau keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berinteraksi, di antaranya work life balance dan beban kerja. Work life balance adalah kemampuan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan beban kerja tinggi dan ketidakmampuan menjaga keseimbangan hidup akan memperkuat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Kamboj & A., 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention. Maulina et al. (2025) menemukan bahwa work life balance dan beban kerja bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan kontribusi 27,4%. Putriani (2025) melaporkan kontribusi sebesar 40,1%, sementara Anastasya dan Nurtjahjono (2024) serta Wahyu (2025) juga membuktikan pengaruh simultan yang signifikan pada populasi yang berbeda. Affiaturochmah dan Swasti (2024) menambahkan bahwa model ini mampu menjelaskan 46,3% variasi turnover intention, dan Ananda (2026) menunjukkan bahwa work-life balance berperan sebagai mediator antara beban kerja dan turnover intention. Berdasarkan konsistensi temuan empiris dari berbagai konteks dan populasi penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Work-life balance dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif melalui survei untuk menguji keterkaitan Work Life Balance (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Turnover Intention (Y). Populasinya adalah seluruh karyawan PT Grahatama Persada Realty sebanyak 156 orang. Karena jumlah tersebut masih dapat dijangkau secara menyeluruh, seluruh anggota populasi dilibatkan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Data utama diperoleh dari kuesioner yang diserahkan langsung kepada responden (personally administered questionnaire). Informasi pendukung dikumpulkan melalui observasi dan kajian pustaka. Setiap pernyataan dinilai memakai skala Likert lima kategori, dari skor 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk sangat setuju. Pengolahan data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics versi 25.

Analisis dimulai dengan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menilai ketepatan serta konsistensi instrumen. Sebelum regresi linear berganda diterapkan, data diperiksa melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh setiap variabel bebas dianalisis menggunakan uji t, sedangkan pengaruh keduanya secara serentak diuji melalui uji F. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat proporsi variasi turnover intention yang dapat dijelaskan oleh work life balance dan beban kerja. Seluruh keputusan statistik menggunakan taraf kesalahan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Definisi Operasional

Sugiyono (2019:128) menerangkan bahwa definisi operasional diperlukan untuk menetapkan karakteristik atau nilai suatu objek maupun kegiatan yang bervariasi agar dapat diukur dan dianalisis secara sistematis. Rincian operasional setiap variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Work-Life Balance (X1) (Wardani & Firmansyah, 2021)	Keseimbangan yang dirasakan karyawan antara tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga, baik yang bersifat mengganggu maupun yang saling mendukung.	1. Work Interference with Personal Life (WIPL): Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. 2. Personal Life Interference with Work (PLIW): Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. 3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW): Kehidupan pribadi mendukung kinerja pekerjaan. 4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL): Pekerjaan mendukung kualitas kehidupan pribadi.
Beban Kerja / Workload (X2) (Sholikhah, Kristiana, & Harini, 2024)	Sejumlah tugas, target, dan tuntutan waktu yang harus ditanggung dan dituntaskan oleh karyawan dalam batas standar pekerjaan tertentu.	1. Target Pekerjaan: Kuantitas/volume tugas yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan: Kompleksitas dan rintangan fisik/mental saat bekerja. 3. Penggunaan Waktu Kerja: Kecukupan alokasi waktu dan kebutuhan kerja lembur. 4. Standar Pelaksanaan Pekerjaan: Tuntutan mutu/kualitas hasil kerja sesuai kriteria perusahaan.
Turnover Intention (Y) (Maulina et al., 2025)	kecenderungan, niat, atau dorongan kognitif maupun perilaku karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.	1. Pikiran untuk Keluar (<i>Thinking of Quitting</i>): Frekuensi berfikir atau mempertimbangkan untuk berhenti bekerja. 2. Mencari Alternatif Pekerjaan (<i>Searching for Alternative Jobs</i>): Keaktifan mencari atau memantau lowongan kerja di tempat lain. 3. Niat Meninggalkan Perusahaan (<i>Intention to Leave</i>): Kesungguhan atau rencana nyata untuk mengundurkan diri dalam jangka waktu tertentu.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang memuat sejumlah pernyataan sesuai indikator setiap variabel. Kuesioner disampaikan dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti kepada responden melalui metode personally administered questionnaire. Kategori dan bobot pada skala Likert yang digunakan ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:147)

Populasi penelitian berjumlah 156 karyawan PT Grahatama Persada Realty. Seluruh individu tersebut dijadikan responden melalui teknik sensus karena ukuran populasi memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya. Pemakaian sampel jenuh diharapkan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai kondisi populasi sekaligus mengurangi potensi kekeliruan akibat pemilihan sebagian anggota populasi. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menyerahkan kuesioner secara langsung, disertai observasi lapangan dan penelusuran literatur sebagai data pelengkap. Jawaban responden selanjutnya ditabulasi dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Kualitas instrumen terlebih dahulu diperiksa melalui uji validitas dan reliabilitas. Setelah itu, kelayakan model regresi dievaluasi dengan uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Regresi linear berganda kemudian digunakan untuk memperkirakan perubahan turnover intention berdasarkan work life balance dan beban kerja.

Teknik Analisis Data

Pengujian pengaruh individual dilakukan dengan uji t, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan beban kerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R^2) dihitung guna menunjukkan kemampuan kedua variabel bebas dalam menerangkan variasi turnover intention. Kriteria signifikansi yang diterapkan adalah $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 156 karyawan PT Grahatama Persada Realty berpartisipasi sebagai responden. Distribusi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dirangkum dalam

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	20-30 tahun	99	63,64%
	31-40 tahun	42	27,27%
	41-50 tahun	15	9,09%
Jenis Kelamin	Laki-laki	136	87,27%
	Perempuan	20	12,73%
Pendidikan	SMA/SMK	51	32,73%
	S1	102	65,45%
	S2	3	1,82%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun, yaitu 63,64%. Responden laki-laki mencapai 87,27%, sedangkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah strata satu sebesar 65,45%. Profil tersebut menunjukkan dominasi tenaga kerja berusia muda, berjenis kelamin laki-laki, dan berpendidikan sarjana pada perusahaan yang diteliti.

Analisis Deskriptif

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

(N = 156 Responden, Total Item/Variabel = 10 Pernyataan, Total Respons/Variabel = 1.560 Jawaban)

Variabel	SS	S	R	TS	STS	Total Respons	Kategori Dominan
Work-Life Balance (X1)	514 (33%)	912 (58%)	127 (9%)	7 (0%)	0 (0%)	1.560 (100%)	Tinggi / Baik
Beban Kerja (X2)	739 (47%)	695 (45%)	123 (8%)	3 (0%)	0 (0%)	1.560 (100%)	Tinggi
Turnover Intention (Y)	679 (44%)	770 (49%)	100 (6%)	11 (1%)	0 (0%)	1.560 (100%)	Tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data distribusi frekuensi dari 156 responden terhadap 10 item pernyataan pada masing – masing variabel, diperoleh interpretasi sebagai berikut:

1. Work life balance (X1)

Secara keseluruhan, persepsi responden work life balance berada pada kategori sangat baik/tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang memilih jawaban setuju (58%), dan sangat setuju (33%), sehingga akumulasi persentase positif mencapai 91%. Hanya Sebagian kecil responden yang menyatakan ragu – ragu (9%) dan tidak setuju (0%/7 jawaban). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan di Perusahaan dengan kehidupan pribadi / keluarga mereka dengan sangat efektif.

2. Beban Kerja (X2)

Tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi. Sebagian besar jawaban responden terkonsentrasi pada pilihan sangat setuju (47%) dan setuju (45%), yang bila ditotal mencapai 92%. Sementara itu, jawaban ragu – ragu hanya sebesar 8% dan tidak setuju mendekati 0% (3 jawaban). Angka ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya target yang tinggi, tekanan waktu (deadline), kompleksitas tugas, serta penggunaan waktu kerja yang padat dalam menjalankan fungsi pekerjaan sehari – hari.

3. Turnover Intention

Tingkat niat untuk keluar (Turnover Intention) dari organisasi pada sampel karyawan ini tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju (49%) dan sangat setuju (44%). Dengan total persentase persetujuan sebesar 93%. Hanya sebesar 6% responden yang menyatakan ragu – ragu dan 1% yang menyatakan tidak setuju. Temuan ini menandakan bahwa terdapat dorongan kognitif maupun perilaku yang cukup kuat dikalangan karyawan, seperti memikirkan opsi untuk berhenti, memantau lowongan pekerjaan lain, hingga merencanakan pengunduran diri dari Perusahaan.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Kriteria Pengujian Validitas, yaitu Nilai r_{tabel} : 0,157 (untuk $N = 156$ dan $\alpha = 0,05$, 2-tailed). Dinyatakan VALID jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,157) dan nilai Sig. < 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	10 Item	0,559 – 0,720	0,157	0,000	Semua Item Valid
Beban Kerja (X2)	10 Item	0,453 – 0,725	0,157	0,000	Semua Item Valid
Turnover Intention (Y)	10 Item	0,520 – 0,706	0,157	0,000	Semua Item Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel work life balance (X1) menggunakan metode korelasi pearson product moment dengan bantuan program SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} untuk 10 butir item pernyataan berada pada rentang 0,559 – 0,720. Dari keseluruhan item tersebut terbukti nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,157 (pada $N = 156$ dan $\alpha = 0,05$), serta memiliki nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,00 yang berada dibawah toleransi 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (x1_1 hingga X1_10) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data penelitian.

1. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X2) menggunakan metode korelasi pearson product moment dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} untuk 10 butir item pernyataan berada pada rentang 0,453 hingga 0,725. Dari keseluruhan item tersebut terbukti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,157 (pada $N = 156$ dan $\alpha = 0,05$), serta memiliki nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (di bawah nilai toleransi 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (X2_1 hingga X2_10) untuk variabel beban kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data.
2. Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel turnover intention (Y) menggunakan metode korelasi pearson product moment dengan bantuan program SPSS, diperoleh nilai r_{hitung} untuk 10 butir item pernyataan berada pada rentang 0,520 – 0,706. Dari keseluruhan item tersebut terbukti bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,157 (pada $N = 156$ dan $\alpha = 0,05$), serta memiliki nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (di bawah nilai toleransi 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan (Y_1 hingga Y_10) untuk variabel Turnover Intention dinyatakan VALID dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Minimum Standard	Kesimpulan
1	Work-Life Balance (X1)	0,859	0,600	Reliable
2	Beban Kerja (X2)	0,825	0,600	Reliable
3	Turnover Intention (Y)	0,805	0,600	Reliable

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari butir – butir pernyataan kuisisioner. Berdasarkan kriteria uji reliabilitas, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai minimum yang dipersyaratkan, yaitu 0,600.

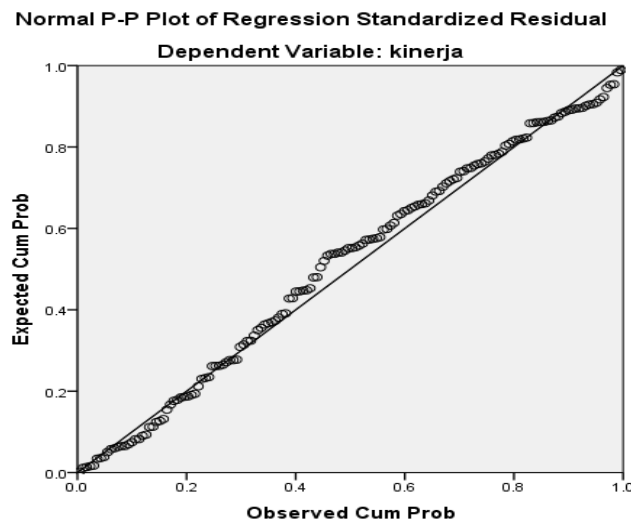
Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Variabel work life balance (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,859 > 0,600$.
2. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,825 > 0,600$
3. Variabel Turnover Intention (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,805 > 0,600$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel dalam penelitian ini memiliki keandalan (reliabilitas) yang sangat baik/tinggi, sehingga layak dan handal untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pola titik pada Normal P-P Plot berada di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arahnya. Dengan demikian, residual model dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

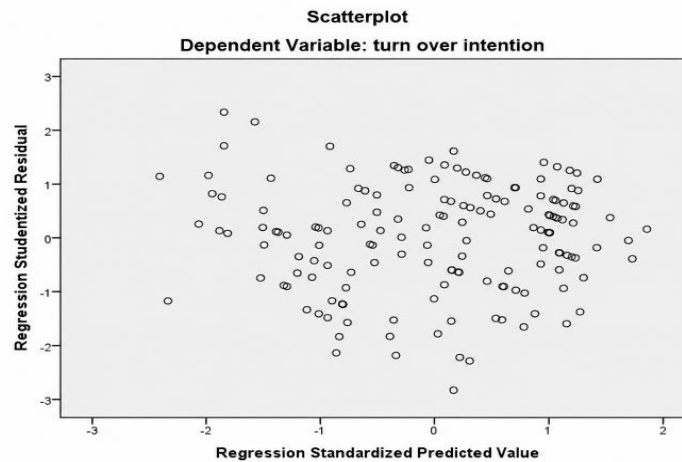
Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Work Life Balance	0,783	1,277	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,850	1,176	Tidak terjadi multikolinieritas

Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance melebihi 0,10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sebaran titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu dan tersebar pada sisi atas maupun bawah nilai nol. Pola tersebut mengindikasikan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.400	3.109		10.421	.000		
Work Life Balance	.264	.073	.279	3.609	.000	1.000	1.000
Beban Kerja	.466	.067	.486	6.908	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Berdasarkan hasil Uji t (Uji Parsial) dapat diketahui bahwa variabel work life balance (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,609 lebih tinggi daripada t_{tabel} 1,975, dengan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki koefisien positif dan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, H_0 ditolak. Karena hipotesis awal memprediksi arah negatif yang disampaikan oleh Hasil penelitian Putriyani (2025) serta Sutanto et al. (2024), kesesuaian arah penskoran item Work Life Balance perlu dikonfirmasi sebelum menyatakan H_1 diterima. Sementara itu, variabel beban kerja (X2)

memperoleh nilai t_{hitung} 6,908 melampaui t_{tabel} 1,975, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Beban Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan H_2 didukung oleh hasil pengujian yang dilakukan oleh Penelitian Sholikhah, Kristiana, dan Harini (2024)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	693.828	3	231.276	22.821	.000 ^b
Residual	1540.396	152	10.134		
Total	2234.224	155			

a. Dependent Variable: Turn Over Intention

b. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Work Life Balance,

Berdasarkan hasil uji analisis linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 11,919 + 0,027X_1 + 0,395X_2$, yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 11,919 merupakan hasil dasar Turnover Intention saat variabel independent bernilai nol (0), sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada work life balance (X_1) dan beban kerja (X_2) masing – masing akan meningkatkan skor turnover intention sebesar 0,027 dan 0,395. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 22,821 yang lebih besar dari F_{tabel} 2,66 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa work life balance dan beban kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.297	3.18342

a. Predictors: (Constant), Beban_kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Turn Over Intention

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi model (R) bernilai 0,557 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel work life balance dan beban kerja secara bersama – sama terhadap turnover intention berada pada kategori sedang menuju kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,311 atau 31,1%. Variasi atau naik turunnya tingkat turnover intention karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel work life balance dan beban kerja sedangkan 68,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada PT Grahatama Persada Realty

Hasil uji parsial (uji t) menghasilkan t hitung 3,609 yang lebih besar daripada 1,975 dengan koefisien regresi bernilai positif. Secara statistik, skor Work Life Balance berhubungan positif dan signifikan dengan Turnover Intention. Arah hubungan positif ini bertolak belakang dari hipotesis teoritis awal (seperti konsep Greenhaus & Beutell, 1985) yang mengharapkan hubungan negatif, sehingga membutuhkan penafsiran substantif terkait pengodean arah item kuisioner, khususnya jika indikator lebih dominan mengukur konflik gangguan pekerjaan (work family conflict). Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Putriyani (2025) serta Sutanto, Sigioles, & Wijaya (2024) yang secara konsisten membuktikan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan signifikan dalam menekan tingkat turnover intention karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil uji parsial (uji t) Beban Kerja menghasilkan t hitung 6,908 yang melampaui t tabel 1,975 dan koefisien positif sebesar 0,466, yang secara statistik mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja berbanding lurus dengan meningkatnya turnover intention. Temuan ini memperkuat landasan teoritis pengembangan hipotesis (seperti job demand resources model oleh Bakker & Demerouti, 2007) yang menyatakan bahwa tuntutan tugas yang berlebihan dan melebihi kapasitas individu dapat mempercepat kelelahan fisik, memicu stres psikologis, serta mendorong dorongan kognitif karyawan keluar untuk mencari kondisi kerja yang lebih proporsional. Hasil penelitian ini terbukti sejalan dengan temuan Harini et al. (2018) serta Sholikhah, Kristiana, dan Harini (2024), yang secara konsisten menginformasikan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dimana semakin tinggi beban kerja dan tekanan fisik maupun emosional yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja secara Simultan

Hasil uji statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,821, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan nilai F_{tabel} 2,66, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa work life balance dan beban kerja secara Bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang kuat dan bermakna terhadap turnover intention, dimana model penelitian memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi turnover intention sebesar 31,1% (koefisien determinasi $R^2 = 0,311$), sementara 68,9% sisanya dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar model penelitian. Hasil pengujian ini mendukung kerangka teoritis pengembangan hipotesis (seperti *Job Demands-Resources Model* oleh Bakker & Demerouti, 2007) dan terbukti sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Maulina, Mayesti, Hardjowikarto, & Sunimah (2025) yang menginformasikan bahwa variabel work life balance dan beban kerja secara kolektif

berinteraksi dan berpengaruh signifikan dalam menentukan tingkat kecenderungan karyawan untuk melakukan turnover dari perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Grahata Persada Realty. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variable X1 (work life balance) dan variable X2 (beban kerja) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun bersama – sama (simultan), terhadap turnover intention karyawan pada PT Grahata Persada Realty. Pengaruh positif pada work life balance terjadi karena indikator yang digunakan lebih dominan mengukur konflik dan gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (work family conflict). Sementara itu, tingginya tugas serta volume beban kerja yang berlebihan terbukti meningkatkan tekanan psikologis karyawan, yang secara langsung mendorong besarnya keinginan mereka untuk keluar dan mencari lingkungan kerja baru yang lebih proporsional. Secara praktis, temuan ini mengharuskan manajemen perusahaan untuk segera melakukan evaluasi analisis beban kerja agar pembagian tugas berjalan lebih merata, sekaligus menetapkan kebijakan yang menghormati batas waktu pribadi karyawan diluar jam kerja. Secara teoritis, hasil ini memperkuat job demands resources theory mengenai dampak negatif dari akumulasi tuntutan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperjelas pemisahan dimensi work life balance dan konflik peran pada instrument kuisioner, serta menambahkan variable mediasi seperti stress kerja atau kepuasan kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada PT Grahata Persada Realty atas izin serta dukungan yang diberikan selama pelaksanaan penelitian. Penghargaan juga ditujukan kepada seluruh karyawan yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyampaikan informasi yang diperlukan dalam proses penelitian.

REFERENSI

- Amanda, M., Mayesti, A., Hardjowikarto, D. A., & Sunimah, S. (2025). The effect of work-life balance, internal communication, and workload on employees turnover intention. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 8(4), 617–625. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v8i4.2891>
- Putriyani, S. (2025). Pengaruh work-life balance dan job burnout terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 10(1), 36–55. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v10i1.23547>

- Sholikhah, M., Kristiana, A., & Harini, D. (2024). Pengaruh beban kerja, job insecurity, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dimediasi stres kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Daehan Global Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 350–365. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2158>
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees' performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 855–872. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Harini, D., Taufik, M., & Sudarijati, S. (2018). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Fajar Toserba Talaga. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 45–54. <https://doi.org/10.32534/ijsm.v6i2.8691>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed. Updated). Pearson Education.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Kamboj, J., & A., E. (2025). Modelling the relationship between work-family boundaries, work-life balance, workload and employees' turnover intentions: Moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *74*(10), 3347–3373. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2024-0475>
- Maulina, A., Mayesti, A., Hardjowikarto, D. A., & Sunimah, S. (2025). The effect of work-life balance, internal communication, and workload on employees turnover intention. *International Journal of Economics, Business and Development*, *8*(1). <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijebd/article/view/3306>
- Affiaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, *17*(3), 1429–1437.
- Wahyu, A. N. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan, work life balance, beban kerja terhadap turnover intention* [Skripsi sarjana, Universitas Muhammadiyah Malang]. UMM Repository. <https://eprints.umm.ac.id/>
- Wardani, A. K., & Firmansyah, A. (2021). *Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance)*. PT. Nasya Expanding Management.