



The Effect Of Workload, Job Satisfaction and Work Life Balance On Turnover Intention At PT Kayu Permata

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Tri Luis Rivaldo Universitas Bina Insani triluisrivaldo04@gmail.com Febrisi Dwita Universitas Bina Insani	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Rivald, T, L., & Dwita, F. (2026). The Effect Of Workload, Job Satisfaction and Work Life Balance On Turnover Intention At PT Kayu Permata. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2),2367-2377.

Abstrak

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan stabilitas organisasi. Tingginya turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya workload, job satisfaction, dan work life balance. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workload, job satisfaction, dan work life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT Kayu Permata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 202 karyawan, dengan sampel sebanyak 76 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, serta work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh workload, job satisfaction, dan work life balance, sedangkan 21,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Kayu Permata dalam menyusun kebijakan pengelolaan workload, meningkatkan job satisfaction, dan memperkuat work life balance guna menurunkan turnover intention.

Kata kunci: workload; job satisfaction; work life balance; turnover intention.

Abstract

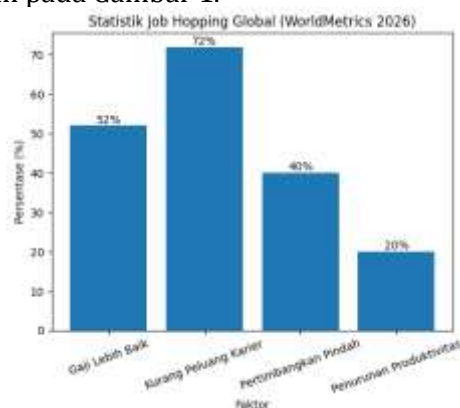
Turnover intention refers to an employee's tendency to voluntarily leave a company, which can lead to a decline in productivity and organizational stability. High turnover intention is influenced by various factors, including workload, job satisfaction, and work-life balance. This study aims to analyze the influence of workload, job satisfaction, and work-life balance on turnover intention among employees at PT Kayu Permata. This study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of 202 employees, with a sample of 76 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS version 27 via validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and the coefficient of determination (R-squared). The results indicate that workload has a positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, and work-life balance has a positive and significant effect on turnover intention. Collectively, these three variables have a significant effect on turnover intention. The coefficient of determination (R-squared) of 0.784 indicates that 78.4% of the variation in turnover intention can be explained by workload, job satisfaction, and work-life balance, while the remaining 21.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. It is hoped that the results of this study will serve as a basis for PT Kayu Permata in formulating policies to manage workload, improve job satisfaction, and strengthen work-life balance in order to reduce turnover intention.

Keywords: workload; job satisfaction; work-life balance; turnover intention; employees.

A. Pendahuluan

Pada era Industri 5.0 yang terus berkembang, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek utama karena SDM merupakan aset berharga yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Kondisi ini ditandai dengan fenomena *job hopping*, yaitu perpindahan pekerjaan karyawan dalam waktu singkat, khususnya pada Generasi Y dan Z (Zakky, 2025). Sejalan dengan hal tersebut, Lewis (Lewis, 2024) menyatakan bahwa 60% generasi milenial terbuka terhadap peluang kerja baru dan 83% pekerja Generasi Z memiliki kecenderungan melakukan *job hopping*, yang mencerminkan perubahan orientasi kerja yang lebih mengutamakan karier dan kesejahteraan sehingga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan SDM berkualitas serta menurunkan *turnover intention* (Renaldo, 2023).

Apriliani dkk. (Apriliani, A., Kadiyono, A. L., Fitriana, E., & Sulastiana, 2025) menyatakan bahwa *job hopping* dapat menurunkan stabilitas kerja, mengganggu dinamika tim, serta menghambat pengembangan kompetensi karyawan. Apabila kondisi ini berulang tanpa penanganan dari tingkat manajerial, karyawan akan cenderung memilih keluar secara sukarela dan mencari organisasi yang lebih stabil dan kondusif. Berdasarkan laporan Farretti (Farretti, 2026) melalui *WorldMetrics.org*, faktor yang paling dominan mendorong pekerja mencari pekerjaan baru ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Faktor Pendorong Job Hopping secara Global Tahun 2026 (Sumber: Diadaptasi dari WorldMetrics.org, 2026)

Berdasarkan Gambar 1, faktor paling dominan dalam fenomena *job hopping* adalah kurangnya peluang karier (72%), disusul keinginan memperoleh gaji lebih baik (52%), pertimbangan untuk berpindah kerja (40%), serta penurunan produktivitas (20%). Tingginya

persentase kurangnya peluang karier menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kesempatan pengembangan karier di perusahaan masih terbatas, sedangkan rendahnya penurunan produktivitas mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya walau memiliki keinginan berpindah kerja.

Retno dkk. (Retno, R., Souisa, J., Utomo, R. S. T., & Miftanudin, 2022) menyatakan bahwa perusahaan manufaktur dengan tuntutan target produksi, ketelitian kerja, serta beban kerja yang berat cenderung meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan kepuasan karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan peluang *turnover*. Karyawan yang mencari pekerjaan lain dinilai memiliki peluang lebih besar memperoleh pekerjaan yang sesuai harapan dibandingkan karyawan yang bertahan (Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, 2024). Menurut Saleh (Saleh, 2025), upaya mengurangi *job hopping* dapat dilakukan melalui pengembangan karier yang jelas, kompensasi kompetitif, lingkungan kerja yang positif, apresiasi, *exit interview*, serta program retensi karyawan.

Turnover intention mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja atas kemauan sendiri, yang dipengaruhi oleh beban kerja, kepuasan, serta kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, 2024). Mustiani dkk. (Mustiani, M., Abdullah, L. Z., & kurnia Patmasari, 2024) menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja berperan signifikan terhadap niat pindah kerja, di mana rendahnya kedua aspek tersebut meningkatkan niat karyawan untuk mengundurkan diri. Namun, hasil berbeda disampaikan Sandi dan Erlin (Sandi, H. H., & Erlin, 2023) yang menemukan hubungan negatif antara kedua variabel tersebut dengan niat pindah kerja, sehingga terdapat perbedaan hasil (*research gap*) yang perlu diuji lebih lanjut.

Workload merupakan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan dalam periode waktu tertentu, baik yang melibatkan kemampuan fisik maupun mental. Khoirunnisa (Khoirunnisa, 2026) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan dapat memicu tekanan dan kelelahan kerja, serta menunjukkan hubungan positif antara *workload* dan *turnover intention*. Sebaliknya, Situmorang dan Heryjanto (Situmorang, E. D., & Wardhani, 2022) menemukan hubungan negatif, karena karyawan yang mampu mengelola pekerjaannya secara efektif cenderung memiliki keinginan keluar yang lebih rendah. Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan *workload* dengan *turnover intention* masih memerlukan pembuktian lebih lanjut.

Job satisfaction mencerminkan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya secara menyeluruh, mencakup lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta apresiasi perusahaan. Karimah (Karimah, 2024) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja, sedangkan Ihwanti dan Gunawan (2023) membuktikan hubungan negatif, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja, semakin kecil keinginan karyawan untuk keluar. *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan menyeimbangkan waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan data perusahaan, tingkat *turnover* karyawan PT Kayu Permata dalam tiga tahun terakhir masih berada pada kategori cukup tinggi, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Keluar dan Masuk Karyawan PT Kayu Permata

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turnover (%)
2024	250	39	236	16,02%
2025	236	30	224	13,04%
2026	224	28	202	13,16%

Sumber: Data HRD PT Kayu Permata, 2026

Berdasarkan Susanto (2022), tingkat *turnover* dikategorikan tinggi apabila rata-rata pertahun melebihi 10%, dengan rumus $\text{Turnover Rate} = \frac{(\text{Jumlah Karyawan Keluar})}{((\text{Karyawan Awal Tahun} + \text{Karyawan Akhir Tahun}):2) \times 100\%}$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, tingkat *turnover* perusahaan selama periode 2024–2026 secara konsisten berada di atas ambang batas 10%, sehingga mengindikasikan adanya fenomena *turnover* karyawan yang perlu ditangani.

Kusnadi dkk. (Kusnadi, A. S., Wiliandi, G., & Sulistyowati, 2025) menemukan bahwa *work life balance* dan *work stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* baik secara

parsial maupun simultan pada pekerja generasi milenial di industri manufaktur. Hasil ini konsisten dengan Handayani dkk. (2024) yang menemukan pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penambahan variabel *workload* dan *job satisfaction* secara bersamaan, serta penggunaan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Ringkasan perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) pada setiap variabel disajikan pada Tabel 2.

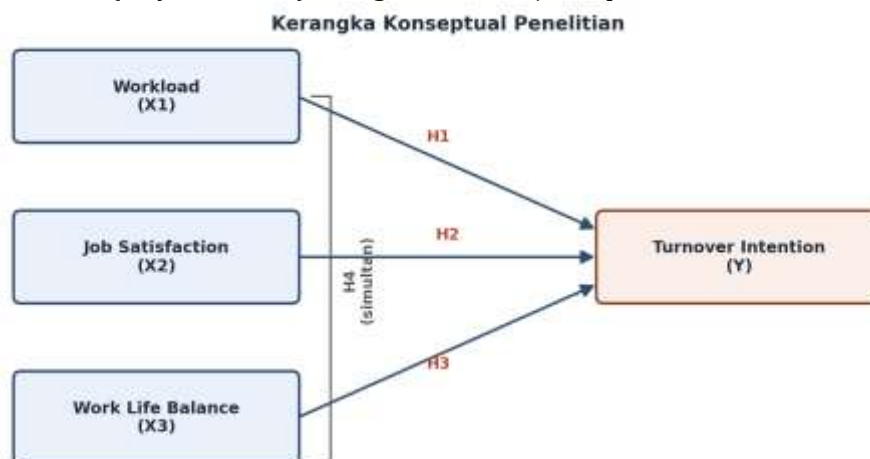
Tabel 2 Ringkasan Research Gap Antarvariabel

Variabel Independen	Penulis (Tahun) — Hasil Signifikan	Penulis (Tahun) — Hasil Tidak Signifikan
Workload (X1)	Khoirunnisa (2026); Bangun (2025); Dahri dkk. (2025)	Situmorang & Heryjanto (2023)
Job Satisfaction (X2)	Karimah (2024); Alfarol & Bahwiyanti (2023); Barage & Sudarusman (2022); Ardianto & Bukhori (2021)	Ihwanti & Gunawan (2023); Situmorang & Wardhani (2022); Illahi dkk. (2022)
Work Life Balance (X3)	Kusnadi dkk. (2025); Handayani dkk. (2024); Mustiani dkk. (2024)	Azhar & Khan (2024); Sandi & Erlin (2023)

Sumber: Data Diolah, 2026

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual menggambarkan keterkaitan antarvariabel penelitian yang disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Variabel independen yang digunakan meliputi *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance*, sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention* (Priyono, 2016) sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention* pada PT Kayu Permata.

H2: Terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT Kayu Permata.

H3: Terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada PT Kayu Permata.

H4: Terdapat pengaruh *Workload*, *Job Satisfaction*, dan *Work Life Balance* secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT Kayu Permata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kayu Permata, baik secara parsial maupun simultan.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kayu Permata. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Kayu Permata

yang berjumlah 202 orang. Ukuran sampel minimum dihitung menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (e) sebesar 10%:

$$n = N / (1 + N \cdot e^2) = 202 / (1 + 202 \times 0,01) = 202 / 3,02 = 66,88 \approx 67 \text{ responden.}$$

Kuesioner disebarikan secara daring melalui *Google Forms* menggunakan teknik *simple random sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Rasyid, 2022). Hingga batas waktu pengumpulan data, terkumpul 76 kuesioner yang valid dan memenuhi kriteria, sehingga jumlah tersebut ditetapkan sebagai sampel akhir penelitian melebihi ukuran sampel minimum hasil perhitungan Slovin.

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari studi-studi tervalidasi, sebagaimana dirangkum pada Tabel 3.

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Workload (X1)	Beban kerja kuantitatif, kualitatif, kognitif, emosional, dan fisik	Khoironnisa (2025)
Job Satisfaction (X2)	Gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja	MUNIB (2024)
Work Life Balance (X3)	Work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, work enhancement of personal life	Nahar (2024)
Turnover Intention (Y)	Thinking of quitting, intention to search, intention to quit	ar (2024)

Sumber: Data Diolah, 2026

Instrumen penelitian terdiri atas 31 pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert 6 poin tanpa pilihan netral, sebagaimana disajikan pada Tabel 4. Ketiadaan pilihan netral mendorong responden menentukan sikap secara lebih tegas sehingga kecenderungan memilih jawaban tengah dapat ditekan (Chomeya, 2010).

Tabel 4 Skala Likert Enam Poin

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Cukup Setuju (CS)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Chomeya (2010)

Teknik Pengumpulan Data dan Analisis

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarikan kepada 76 karyawan PT Kayu Permata, sedangkan data sekunder diperoleh dari catatan, laporan, dan data HRD perusahaan (Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, 2020). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas menggunakan korelasi *product moment* Pearson (nilai r hitung dibandingkan r tabel pada taraf signifikansi 5%) dan diuji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas 0,60 (Pratama, S. A., & Permatasari, 2021; Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., Nurcahyat, S., Sjahriani, T., & Widya, 2023).

Sebelum pengujian hipotesis, data diuji menggunakan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor/VIF*), serta uji heteroskedastisitas (metode *Glejser*) (Machali, 2021). Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y = *turnover intention*; X_1 = *workload*; X_2 = *job satisfaction*; X_3 = *work life balance*; α = konstanta; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi; e = galat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2), yang seluruhnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27 (Chabachib, 2020; Mubarak, 2021).

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Karakteristik Responden

Sampel penelitian berjumlah 76 karyawan PT Kayu Permata. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	66	86,8%
	Perempuan	10	13,2%
Usia	21–25 tahun	39	51,3%
	26–30 tahun	36	47,4%
	31–35 tahun	1	1,3%
Lama Kerja	< 1 tahun	5	6,6%
	1–5 tahun	50	65,8%
	6–10 tahun	21	27,6%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (86,8%), berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut tenaga fisik dan waktu kerja tinggi sehingga relevan dengan variabel *workload* dan *work life balance*. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 21–30 tahun (98,7%) dengan masa kerja 1–5 tahun (65,8%), yang mengindikasikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja cukup untuk memahami kondisi *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* di tempat kerja mereka.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel ($n=76$, $\alpha=5\%$) sebesar 0,3550. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	abel ($n=76$, $\alpha=5\%$)	Keterangan
Workload (X_1)	0,698 – 0,898	0,3550	Seluruh item valid
Job Satisfaction (X_2)	0,385 – 0,637	0,3550	Seluruh item valid
Work Life Balance (X_3)	0,377 – 0,822	0,3550	Seluruh item valid
Turnover Intention (Y)	0,586 – 0,753	0,3550	Seluruh item valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026

Seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

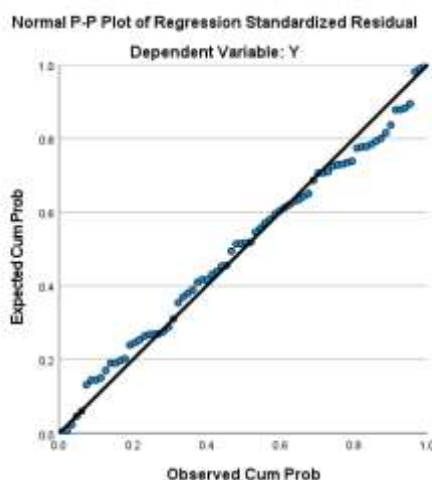
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Workload (X_1)	0,838	Reliable
Job Satisfaction (X_2)	0,697	Reliable
Work Life Balance (X_3)	0,662	Reliable
Turnover Intention (Y)	0,668	Reliable

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026

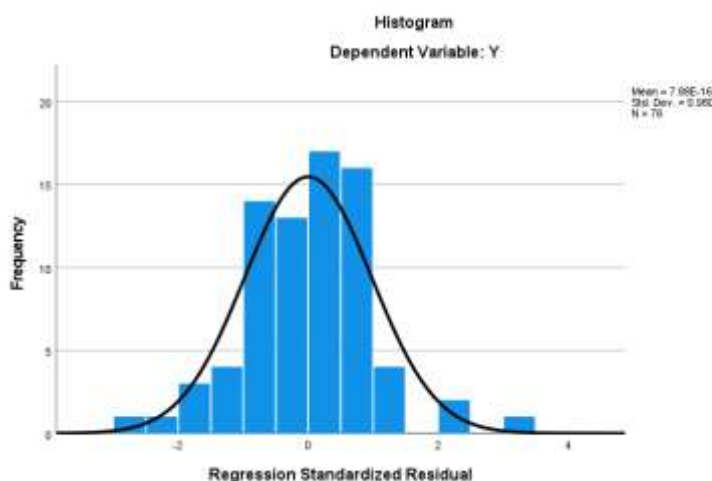
Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan menghasilkan data yang konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,342, keduanya melebihi 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* (Gambar 3) dan histogram residual (Gambar 4) yang menunjukkan pola distribusi mendekati kurva normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot (Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026)



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Histogram (Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 (Tabel 8), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Workload (X1)	0,344	2,905
Job Satisfaction (X2)	0,970	1,031
Work Life Balance (X3)	0,350	2,854

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026

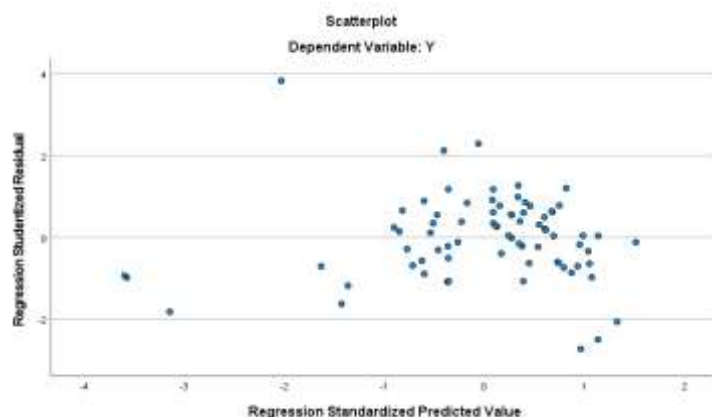
Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* (Tabel 9) menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang didukung oleh pola sebaran titik acak pada grafik *scatterplot* (Gambar 5), sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Variabel	t hitung	Sig.
Workload (X1)	-1,789	0,078

Job Satisfaction (X2)	-0,816	0,417
Work Life Balance (X3)	0,347	0,730

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas — Scatterplot (Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026)

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	21,374	-	4,730	0,000
Workload (X1)	0,351	0,278	2,981	0,004
Job Satisfaction (X2)	-0,434	-0,327	-5,887	0,000
Work Life Balance (X3)	0,797	0,543	5,863	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026 — Variabel dependen: Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,374 + 0,351 X1 - 0,434 X2 + 0,797 X3$$

Nilai konstanta 21,374 menunjukkan bahwa apabila *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* bernilai tetap/nol, maka *turnover intention* bernilai 21,374. Koefisien *workload* (X1) sebesar 0,351 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit *workload* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,351 (dengan variabel lain konstan). Koefisien *job satisfaction* (X2) sebesar -0,434 menunjukkan hubungan berlawanan arah, yaitu setiap kenaikan satu unit kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,434. Koefisien *work life balance* (X3) sebesar 0,797 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit *work life balance* akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,797.

5. Uji Hipotesis

Uji parsial (uji t) pada Tabel 10 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05: *workload* ($t = 2,981$; Sig. = 0,004), *job satisfaction* ($t = -5,887$; Sig. = 0,000), dan *work life balance* ($t = 5,863$; Sig. = 0,000), sehingga H1, H2, dan H3 diterima.

Hasil uji simultan (uji F) disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (Uji F) — ANOVA

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F / Sig.
Regression	3.395,023	3	1.131,674	87,088 / 0,000
Residual	935,608	72	12,995	-
Total	4.330,632	75	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026 — Predictors: (Constant), X3, X2, X1; Dependent Variable: Y

Nilai F hitung sebesar 87,088 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H4 diterima.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
0,885	0,784	0,775	3,605

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2026 — Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Nilai R Square sebesar 0,784 menunjukkan bahwa *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* secara simultan mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 78,4%, sedangkan 21,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Nilai korelasi (R) sebesar 0,885 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

1. *Pengaruh Workload terhadap Turnover Intention*. Hasil uji t menunjukkan *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 2,981$; Sig. = 0,004), sejalan dengan Khoirunnisa (Khoirunnisa, 2026) dan Dahri dkk. (Dahri, N. W., Aqil, M., & Arsyad, 2025) yang menemukan bahwa beban kerja berlebihan memicu tekanan, kelelahan, dan penurunan motivasi sehingga mendorong niat keluar. Namun, hasil ini berbeda dengan Situmorang dan Heryjanto (Situmorang, E. D., & Wardhani, 2022) yang menemukan pengaruh tidak signifikan karena karyawan pada penelitian tersebut memiliki kompetensi memadai untuk mengelola beban kerjanya. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* bergantung pada kapasitas dan dukungan yang tersedia bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.
2. *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention*. *Job satisfaction* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = -5,887$; Sig. = 0,000), konsisten dengan Ihwanti dan Gunawan (2023) serta Wahyudi dkk. (Wahyudi, A. M. F., Hasbiah, S., Sahabuddin, R., Natsir, U. D., & Aswar, 2023) yang menemukan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki niat keluar yang rendah. Temuan ini berbeda dengan Karimah (Karimah, 2024) yang menemukan hubungan positif, kemungkinan karena perbedaan konteks organisasi dan faktor kompensasi yang menyertainya. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu strategi paling efektif dalam menekan *turnover intention* pada PT Kayu Permata, ditunjukkan oleh koefisien regresi negatifnya yang juga paling besar magnitudonya di antara ketiga prediktor ($\beta = -0,327$).
3. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention*. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 5,863$; Sig. = 0,000). Arah pengaruh positif ini konsisten dengan Kusnadi dkk. (Kusnadi, A. S., Wiliandi, G., & Sulistyowati, 2025) dan Handayani dkk. (Handayani, R., Faslah, R., & Adha, 2024) namun perlu dicermati karena secara konseptual *work life balance* yang baik umumnya diharapkan menurunkan niat keluar. Kondisi ini kemungkinan mengindikasikan bahwa karyawan dengan *work life balance* yang lebih baik memiliki kepercayaan diri dan pilihan karier yang lebih luas untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih sesuai, sebagaimana juga ditemukan pada beberapa studi dengan arah pengaruh serupa. Sebaliknya, Azhar dan Khan (Azhar, M. H., & Khan, 2024) menemukan pengaruh tidak signifikan karena karyawan tetap bertahan meskipun keseimbangan kerja-kehidupan kurang baik akibat faktor kompensasi dan jaminan kerja. Perbedaan-perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan *work life balance* dengan *turnover intention* bersifat kontekstual dan dapat dimoderasi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
4. *Pengaruh Simultan*. Hasil uji F (87,088; Sig. = 0,000) beserta R Square sebesar 0,784 menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* memiliki daya jelas yang sangat tinggi terhadap *turnover intention* karyawan PT Kayu Permata. Temuan ini memperkuat kebaruan penelitian ini yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan, berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya hanya menguji satu atau dua variabel prediktor terhadap *turnover intention*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan empat hal utama. Pertama, *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kayu Permata ($t = 2,981 > t$ tabel 1,990; Sig. = 0,004 < 0,05), yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula niat mereka untuk meninggalkan

perusahaan. Kedua, *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = -5,887$; Sig. = $0,000 < 0,05$), yang berarti peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketiga, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 5,863 > t$ tabel 1,990; Sig. = $0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa perubahan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan turut memengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Keempat, secara simultan *workload*, *job satisfaction*, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($F = 87,088 > F$ tabel 2,70; Sig. = $0,000 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 78,4% ($R^2 = 0,784$), sedangkan 21,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Secara manajerial, PT Kayu Permata perlu mengelola beban kerja secara proporsional sesuai kapasitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil dan jenjang karier yang jelas, serta memperkuat *work life balance* melalui pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang memadai. Penelitian ini terbatas pada satu objek perusahaan dan tiga variabel prediktor, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian pada sektor lain, menambahkan variabel lain seperti kompensasi, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, serta mempertimbangkan teknik analisis yang lebih kompleks seperti SEM atau SmartPLS untuk memperdalam pemahaman mengenai determinan *turnover intention*.

E. Referensi

- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta. *Solusi*, 22(2), 139–152.
- Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Apriliani, A., Kadiyono, A. L., Fitriana, E., & Sulastiana, M. (2025). Driver factors of job hopping among corporate employees: A systematic literature review. *Acta Psychologica*, 260, 105658.
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 39–48.
- Chabachib, M. (2020). Buku Monograf: Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi.
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403.
- Dahri, N. W., Aqil, M., & Arsyad, M. (2025). Pengaruh Workload dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di PT. KB Finansia Multi Finance Mamuju. *Jebital: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(4), 56–73.
- Farretti, L. (2026). Job Hopping Statistics. WorldMetrics.Org. Retrieved from <https://worldmetrics.org/job-hopping-statistics/>
- Handayani, R., Faslah, R., & Adha, M. A. (2024). The impact of work-life balance on turnover intentions: Exploring the mediating role of job satisfaction. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 5(2), 351–365.
- Karimah, V. N. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3405–3417.
- Khoirunnisa, N. Z. (2026). The Effect of Workload and Job Stress on Turnover Intention of Employees. *Applied Social Psychology Studies*, 1(1), 40–53.
- Kusnadi, A. S., Wiliandi, G., & Sulistyowati, L. H. (2025). The Impact of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention in Millennial Generation. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 10722–10735.
- Lewis, kaila kea. (2024). Job Hopping May Be the Ultimate Career Hack for Millennials and Zoomers. *Indeed*. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/news/job-hopping-career-hack-millennials-zoomers?>
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*.
- Mubarak, R. (2021). *Pengantar ekonometrika*. Duta Media Publishing.
- Mustiani, M., Abdullah, L. Z., & kurnia Patmasari, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bukit Berkas Bersama. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 11(2), 62–74.

- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori, Metode, dan Praktek*. IAIN Kediri Press.
- Renaldo, J. (2023). Job Hopping: Pengertian, Kelebihan, Kekurangan, dan Pertimbangannya. *Glints*. Retrieved from <https://glints.com/id/lowongan/job-hopping-adalah/>
- Retno, R., Souisa, J., Utomo, R. S. T., & Miftanudin, A. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada turnover intention (Studi pada PT. Formosa Bag Indonesia). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784.
- Saleh, N. R. (2025). Job Hopping: Antara Strategi Karier atau Sekadar Ketidaksetiaan? *Linkedin*. Retrieved from <https://id.linkedin.com/pulse/job-hopping-antara-strategi-karier-atau-sekadar-nur-r-saleh-o8fnc>
- Sandi, H. H., & Erlin, N. A. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Journal of Comprehensive Science*, 2(3), 832–841.
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). The influence of transformational leadership style, workload and job satisfaction on turnover intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476.
- Wahyudi, A. M. F., Hasbiah, S., Sahabuddin, R., Natsir, U. D., & Aswar, N. F. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Compensation on Employee Turnover Intention in Companies PT Hadji Kalla Branch Urip Sumoharjo. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 1(5), 579–586.
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., Nurcahyat, S., Sjahriani, T., & Widya, N. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. CV Science Techno Direct.
- Zakky, M. (2025). *Apa yang diinginkan Gen Z dalam dunia kerja?* Universitas Pertiba. Retrieved from <https://pertiba.ac.id/2025/10/09/apa-yang-diinginkan-gen-z-dalam-dunia-kerja>