

P-ISSN: 2774-4574; E-ISSN: 363-4582
TRILOGI, 7(2), April- Juni 2026 (334-341)
©2026 Lembaga Penerbitan, Penelitian,
dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP3M)
Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo
DOI: [10.33650/trilogi.v7i2.15998](https://doi.org/10.33650/trilogi.v7i2.15998)



Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. X

Aisyah Lintang Puri

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia
aisyalin@gmail.com

Lita Ariani

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia
arianilita@umbjm.ac.id

Dicky Listin Quarta

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia
dicky_listin_quarta@umbjm.ac.id

Abstract

High turnover intention remains a significant challenge for companies operating in the mining industry due to its impact on organizational stability and productivity. One factor associated with turnover intention is work-life balance. This study aimed to examine the relationship between work-life balance and turnover intention among production employees at PT. X, a coal mining company in South Kalimantan. The study used a cross-sectional correlational design. A total of 150 employees participated in the study. Findings should be interpreted cautiously because participants were recruited through convenience sampling, with a minimum work tenure of one year. Data were collected using the Work-Life Balance Scale adapted from Fisher and the Turnover Intention Scale adapted from Mobley. The data were analyzed using simple linear regression. The results indicated that work-life balance had a negative and significant effect on turnover intention ($R^2 = 0.21$; $\beta = -0.46$; $p < 0.001$). These findings suggest that employees who experience a better balance between work and personal life tend to have lower intentions to leave the organization. Conversely, poor work-life balance increases the likelihood of turnover intention. The findings highlight the importance of organizational policies that support employee well-being, workload management, and work flexibility to reduce turnover intention and improve employee retention in the mining sector.

Keywords: Employee Retention; Employees; Mining Industry; Turnover Intention; Work-Life Balance.

Abstrak

Tingginya turnover intention masih menjadi tantangan bagi perusahaan di sektor pertambangan karena dapat memengaruhi stabilitas organisasi dan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang berkaitan dengan turnover intention adalah work-life balance. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan produksi PT. X, perusahaan pertambangan batu bara di Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sebanyak 150 karyawan berpartisipasi dalam

penelitian melalui teknik convenience sampling dengan masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan menggunakan Skala Work-Life Balance yang diadaptasi dari Fisher dan Skala Turnover Intention yang diadaptasi dari Mobley. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($R^2 = 0,21$; $\beta = -0,46$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, work-life balance yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan turnover intention. Hasil penelitian menegaskan pentingnya kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, pengelolaan beban kerja, dan fleksibilitas kerja guna mengurangi turnover intention serta meningkatkan retensi karyawan di sektor pertambangan.

Kata kunci: Industri Pertambangan; Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Retensi Karyawan; Niat Turnover.

1 Pendahuluan

Kalimantan Selatan dikenal sebagai salah satu wilayah yang menghasilkan batu bara terbanyak di Indonesia, yang memberikan dampak besar terhadap perkembangan ekonomi lokal. Dampak ini terlihat dari peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD), pembangunan sarana dan prasarana, serta penciptaan lapangan kerja (Azwardi & Rajab, 2021). Untuk mempertahankan dan menunjang target positif pertumbuhan ekonomi tersebut, organisasi, khususnya perusahaan-perusahaan besar yang beroperasi di wilayah ini, sangat membutuhkan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas, terpercaya, dan dapat beradaptasi dalam jangka waktu yang lama (Azwardi & Rajab, 2021). Kemampuan organisasi dalam mengelola dan mempertahankan karyawannya merupakan faktor krusial. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya alam (SDM) yang berkelanjutan akan memicu timbulnya masalah yang dikenal sebagai *turnover intention* (niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari perusahaan).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, fenomena *Turnover Intention* berlangsung di PT. X, suatu perusahaan besar yang beroperasi di sektor pertambangan, yang terletak di Kalimantan Selatan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri berat, PT. X sering menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, Salah satu faktornya adalah adanya *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan data pada tahun 2025 terdapat 131 karyawan yang keluar dari PT. X dengan berbagai macam alasan. Hampir setiap bulan ditemukan data karyawan yang keluar dari Perusahaan dan yang paling besar di bulan juli yaitu sebanyak 2,3% karyawan memilih untuk keluar dari Perusahaan. Hal ini yang mengakibatkan terganggunya proses kerja karyawan terutama pada bagian produksi.

Turnover Intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan mental seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela dalam periode waktu tertentu (Triningsih & Darma, 2023). Tingginya *turnover intention* merupakan indikator awal dari kegagalan pemeliharaan SDM dan dapat menimbulkan serangkaian dampak negatif. Dampak tersebut meliputi terganggunya stabilitas operasional, penurunan produktivitas, hilangnya pengetahuan organisasi, serta peningkatan biaya pelatihan dan rekrutmen ulang secara signifikan (Suseno, 2013; Azwardi & Rajab, 2021).

Pridayanti dkk, (2025) menyatakan bahwa dalam hal ini minat karyawan untuk berhenti dikarenakan adanya peluang karir yang lebih baik menjadi pemicu utama karyawan mempertimbangkan niat untuk pindah (*turnover intention*). Hal ini mengharuskan organisasi untuk lebih memperhatikan aspek kesejahteraan agar loyalitas karyawan tetap terjaga. Mobley dkk, (1978) mendefinisikan bahwa niat untuk berhenti bekerja merupakan sebuah proses kognitif yang dimulai dari rasa ketidakpuasan pada pekerjaan yang diikuti oleh pertimbangan manfaat/biaya untuk berhenti, evaluasi pada peluang kerja alternatif, hal ini yang membentuk niat individu untuk meninggalkan organisasi tersebut. Dengan demikian, organisasi perlu menguasai faktor-faktor yang melatarbelakangi niat untuk berhenti ini guna menyusun langkah-langkah yang tepat. Sebagaimana dinyatakan Shobirin dkk, (2023) bahwa Pengelolaan SDM yang berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki peran penting dalam menanggulangi *turnover intention*.

Tinggi niat karyawan untuk berhenti ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan mendalam terhadap kondisi lingkungan kerja. Menurut penelitian terdahulu, salah satu penyebab utama ketidakpuasan yang

berujung pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-life Balance*) karyawan (Sari dkk, 2023). *Work-life Balance* sendiri didefinisikan sebagai kondisi seimbang di mana individu mampu menanggapi secara memuaskan tuntutan peran ganda dari pekerjaan dan keluarga (Fisher dkk., 2009). Sejalan dengan hal ini, terdapat dua teori yang mendasari *work-life balance* adalah konflik peran (*Role Conflict Theory*) dan Teori Batasan (*Boundary Theory*). Kondisi ini secara langsung berkorelasi dengan menurunnya *work-life balance* dan memicu keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih suportif.

Sejalan dengan hal ini, beberapa penelitian lainnya secara khusus menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam *Work-life Balance* (WLB) memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin buruk WLB karyawan, semakin tinggi niatnya untuk keluar (Zamzamy dkk., 2021). Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawannya menjadi faktor kunci dalam pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan kondisi di atas, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana keseimbangan kerja karyawan dengan kehidupan pribadi (*Work-life Balance*) berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. X. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara *work-life balance* dengan *turnover intention* karyawan di perusahaan tambang (Triningsih & Darma, 2023; Pamungkas & Sudiro, 2024). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mereduksi angka pergantian karyawan di Perusahaan.

Turnover Intention

Mobley dkk, (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan terhadap niat untuk mengundurkan diri secara sukarela dari tempat kerja awal atas dasar pilihannya sendiri. Dalam hal ini, Sulistiyana dan Wijono (2025) menegaskan kembali bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan adanya perspektif subjektif yang mencerminkan keinginan individu untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Sejalan dengan hal ini dijelaskan kembali oleh Afifaturchmah dan Swasti (2024) bahwa *turnover intention* akan terjadi ketika seorang karyawan merasa tempat atau kondisi organisasi yang tidak memenuhi atau sesuai dengan ekspektasinya,

kemudian individu akan mempertimbangkan kembali keinginannya untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain.

Menurut penelitian Sulistiyana dan Wijono (2025), aspek-aspek *turnover intention* mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mobley dkk. (1978) dan kemudian diadaptasi kembali oleh Santoso (2024). Aspek-aspek tersebut menggambarkan proses munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, yang dimulai dari munculnya pikiran untuk meninggalkan pekerjaan (*thinking of quitting*), kemudian berkembang menjadi keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif (*intention to search*), hingga akhirnya muncul niat yang lebih kuat untuk benar-benar keluar dari organisasi (*intention to quit*). Dengan demikian, aspek-aspek tersebut dapat digunakan untuk memahami dan mengukur tingkat *turnover intention* yang dimiliki individu dalam suatu organisasi.

Work-life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu yang dapat menyesuaikan antara pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab lainnya antara pekerjaan dan kegiatan lainnya (Pamungkas & Sudiro, 2024). Menurut Fisher dkk, (2009) *work-life balance* merupakan suatu keadaan di mana terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dengan mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan dengan aktivitas bersama keluarga. Definisi tersebut ditegaskan kembali oleh Wijayanto dkk, (2022) bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam memenuhi komitmen kerja dan keluarga sekaligus tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Masing-masing definisi tersebut saling melengkapi dengan menekankan pentingnya pengelolaan peran yang seimbang dalam mencapai kepuasan serta tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan pribadi.

Berdasarkan literatur psikologi *Work Life Balance* dapat dibagi menjadi empat dimensi utama, yaitu: (1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Semakin tinggi gangguan pekerjaan terhadap waktu, peran, atau aktivitas pribadi, (2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang muncul ketika masalah atau tuntutan dalam kehidupan pribadi memengaruhi konsentrasi, kinerja, atau produktivitas individu di tempat kerja, (3) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan dampak positif

terhadap kehidupan pribadi. Pengalaman, keterampilan, atau sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan dapat membantu individu menjalani kehidupan pribadi dengan lebih baik, (4) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas individu dalam bekerja. Kondisi pribadi yang positif, seperti dukungan keluarga, kepuasan hidup, atau suasana hati yang baik, dapat mendorong kinerja dan semangat kerja yang lebih optimal (Fisher dkk., 2009). Dalam hal ini, *work-life balance* merujuk pada kondisi di mana terdapat adanya kesamaan yang harmonis antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari individu, yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan individu. Karyawan yang dapat mencapai keberhasilannya dalam keseimbangan menunjukkan tingkat kepuasan kerja, produktivitas, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasinya, sehingga secara tidak langsung dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan stabilitas organisasi tersebut (Pridayanti dkk., 2025).

Work Life Balance (WLB), sebagai konsep utama dalam psikologi industri dan organisasi yang berperan dalam mengelola tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi untuk mencegah ketidakpuasan yang memicu *turnover intention*. Fisher dkk, (2009) mendefinisikan *work life balance* sebagai persepsi karyawan terhadap keberhasilan dan kepuasan dalam menyeimbangkan komitmen pekerjaan dengan kehidupan kerja. Afifaturochmah dan Swasti (2024) menunjukkan bahwa peningkatan WLB yang optimal menekan niat keluar karyawan. Wijayanto dkk, (2022) menjelaskan bahwa ketidakpuasan dari WLB yang buruk dapat memicu tahap pertimbangan *resign* sebelum keputusan final. Pamungkas & Sudiro (2024) menerangkan bahwa WLB secara signifikan mengurangi *turnover intention*, di mana ketidakseimbangan akibat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan individu pada pekerjaan.

Turnover intention dijelaskan oleh Mobley dkk, (1978) bahwa adanya niat secara sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebagai prediktor utama *turnover* aktual yang dipicu oleh ketidakseimbangan peran. Sejalan dengan hal ini Brough dkk, (2020) mengkonfirmasi bahwa peran WLB sebagai prediktor negatif *turnover*, di mana keseimbangan ini memitigasi ketidakpuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian Exacta dkk, (2022) yang menunjukkan bahwa hubungan positif dalam konteks tertentu pada karyawan ritel, namun juga dapat disebabkan oleh

perbedaan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Sakimandoko dan Purba (2021) bahwa menunjukkan WLB mengurangi niat keluar meskipun tidak selalu memoderasi *overload* secara penuh.

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan oleh peneliti, maka hipotesis yang diajukan hal tersebut dapat ditarik hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara *Work life Balance* dengan *Turnover Intention* pada karyawan produksi.

2 Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan operasional produksi PT. X yang memiliki lama kerja minimal 1 tahun. Teknik pemilihan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih (Azwar, 2021). Teknik *convenience sampling*, yaitu pengumpulan data dari individu yang bersedia berpartisipasi, paling mudah dijangkau, serta paling mudah diakses oleh peneliti (Scholtz, 2021).

Azwar (2021) menjelaskan bahwa semakin besar tingkat kesalahan yang ditoleransi, semakin sedikit ukuran sampel yang diperlukan. Sebaliknya, semakin kecil tingkat kesalahan yang diinginkan, semakin banyak sampel yang harus dikumpulkan untuk menghasilkan data yang akurat. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Penentuan jumlah tersebut mengacu pada pendapat Azwar (2021) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif memerlukan jumlah sampel yang memadai, dan minimal 100 responden dianggap telah memenuhi syarat untuk analisis statistik.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Usia		
18-25 tahun	30	20%
26-31 tahun	24	16%
32-35 tahun	16	11%
36-40 tahun	23	15%
41-45 tahun	27	18%

46-50 tahun	21	14%
51-54 tahun	9	6%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	136	91%
Perempuan	14	9%
Posisi/Jabatan		
Engineer	6	4%
Foreman	29	19%
Mekanik	1	1%
Operator	40	27%
Superintendent	25	17%
Supervisor	49	33%
Masa Kerja		
1-5th	83	55%
6-12th	22	15%
13-20th	38	25%
21-33th	7	5%

Instrumen penelitian terdiri dari Skala Work-Life Balance yang diadaptasi dari Fisher et al. (2009) Skala yang digunakan pada penelitian merupakan adaptasi dari skala (Maimunah dkk, 2024). Dalam penelitian ini, nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sebesar 0,85, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sebesar 0,83, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sebesar 0,74, dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebesar 0,83. Skala Turnover Intention alat ukur yang dikemukakan oleh (Mobley dkk, 1978) yang meliputi beberapa faktor, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang telah dimodifikasi oleh Santoso (2024). Dalam penelitian ini, nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* dimensi *thinking of quitting* sebesar 0,92, *intention to search* sebesar 0,94, dan *intention to quit* sebesar 0,89.

Data dikumpulkan secara daring menggunakan Google Form. Sebelum pengambilan data utama, dilakukan uji coba instrumen kepada 85 responden. Uji coba dilakukan pada kelompok berbeda dan tidak termasuk sampel penelitian

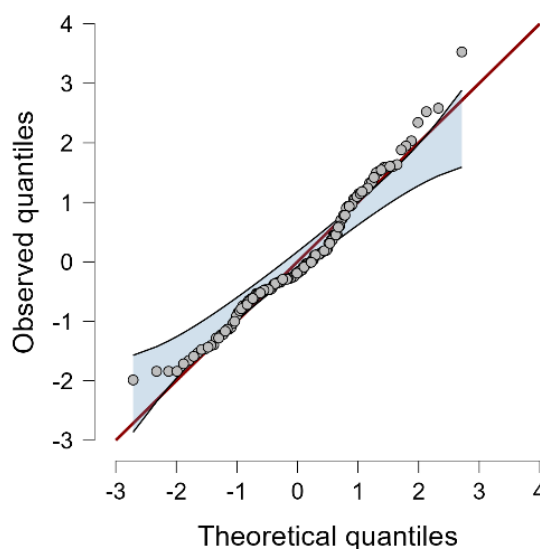
utama. untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP dengan tahapan uji normalitas dan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian.

3 Hasil dan Diskusi

Penelitian melibatkan 150 responden yang terdiri atas karyawan produksi PT. X dengan berbagai karakteristik usia, jenis kelamin, jabatan, dan masa kerja. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($R^2 = 0,21$; $\beta = -0,46$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 21% variasi *turnover intention*, sedangkan 79% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil *Q-Q Plot Standardized Residuals* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal tanpa penyimpangan yang berarti, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Selain itu, *partial plot* antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* memperlihatkan pola hubungan linear negatif, dengan sebaran data yang mengikuti garis regresi dan tidak membentuk pola sistematis tertentu. Dengan demikian, asumsi normalitas dan linearitas dalam model regresi telah terpenuhi sehingga analisis regresi linear sederhana layak untuk dilakukan.

Gambar 1. Q-Q Plot Standardized Residual



Temuan dari penelitian ini mengungkap adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan produksi PT. X. Artinya, semakin tinggi

persepsi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan yang diukur melalui dimensi seperti *WIPL*, *PLIW*, *WEPL*, dan *PLEW* maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk merencanakan keluar dari organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan krusial dalam memitigasi niat *turnover* di industri pertambangan yang menuntut beban kerja tinggi, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada seluruh karyawan PT. X. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 16% pada karyawan PT. X. Dengan kata lain, semakin besar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin kecil kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat *work life balance* yang tinggi berkaitan dengan penurunan niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, dampak negatif *work life balance* terhadap *turnover intention* mengindikasikan bahwa organisasi yang gagal memenuhi kebutuhan personal karyawan berisiko kehilangan talenta.

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui konsep *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley dkk, (1978), yaitu kecenderungan seseorang untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaan atas pilihannya sendiri. Dalam penelitian ini, kecenderungan tersebut cenderung berkurang ketika karyawan mendapatkan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan kata lain, *work life balance* berperan sebagai penghambat yang mengurangi kemungkinan munculnya niat karyawan untuk *resign*. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang seimbang memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan karyawannya. Selain itu, temuan ini selaras dengan Afifaturochmah dan Swasti (2024) yang menyatakan bahwa *turnover intention* muncul ketika karyawan merasa kondisi organisasi tidak memenuhi harapan, sehingga mereka mulai mempertimbangkan peluang di tempat lain.

Dalam konteks PT. X, rendahnya tingkat *work life balance* dapat menjadi bentuk ketidakcocokan antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang ada. Jika organisasi tidak dapat memfasilitasi kebutuhan personal karyawan, ketidakpuasan

tersebut dapat berkembang menjadi niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, *work life balance* tidak hanya terkait kenyamanan, tetapi juga menjadi indikator penting untuk menjaga keberlangsungan hubungan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Jaharuddin dan Zainol (2019) yang menyatakan bahwa ketika karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan urusan rumah tangga, motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan meningkat. Peningkatan komitmen kerja ini otomatis menekan keinginan karyawan mencari pekerjaan lain, sehingga risiko *turnover intention* berkurang. Hal ini membuktikan bahwa *work life balance* yang baik berfungsi sebagai pengikat emosional antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya membantu stabilitas tenaga kerja.

Penelitian Kaushalya dan Perera (2018) kembali menemukan pengaruh negatif *work life balance* terhadap *turnover intention*, dengan analisis regresi menunjukkan bahwa *work life balance* menjelaskan 54,7% variasi total pada *turnover intention*. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wirachyani dkk, (2025) yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PDAM Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Kedua studi tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi *work life balance* karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk berhenti bekerja. Ini membuktikan bahwa kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan hidup tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga efektif mempertahankan tenaga kerja dalam organisasi.

Temuan ini juga sejalan dengan Kusuma dkk, (2024) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering menjadi penyebab utama tingginya niat berhenti, khususnya pada generasi milenial yang sangat menghargai fleksibilitas. Dalam industri dengan target produksi besar, tekanan kerja tinggi, dan beban kerja berat, kondisi ini terbukti memicu stres kerja yang berperan sebagai mediator, memperkuat hubungan antara rendahnya *work life balance* dan meningkatnya *turnover intention* (Ramadhani dkk, 2025). Fadhilah dkk, (2025) menegaskan bahwa *work life balance* merupakan faktor kunci yang memengaruhi tingkat *turnover intention*. Saat karyawan merasakan keseimbangan optimal antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Rasa puas dan keterikatan ini muncul karena karyawan merasa perusahaan memberi ruang untuk menjalankan peran pribadinya.

Kondisi mental positif tersebut lalu membangun loyalitas, sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan baru menurun secara signifikan.

Manorama dan Singhal (2025) menekankan bahwa penerapan praktik manajerial yang mendukung *work life balance* adalah strategi penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi. Dukungan perusahaan lewat kebijakan yang memperhatikan urusan pribadi karyawan terbukti membentuk rasa setia dan tanggung jawab yang lebih besar. Ketika karyawan merasa kehidupan pribadinya dihargai oleh tempat kerja, mereka cenderung enggan mencari peluang di organisasi lain, sehingga angka *turnover intention* dapat diturunkan secara nyata. Oleh karena itu, kemampuan manajemen menciptakan lingkungan kerja yang seimbang menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja jangka panjang.

Dengan demikian, pengurangan *turnover intention* di PT. X dapat ditempuh melalui penyesuaian kebijakan perusahaan yang lebih inklusif terhadap keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dan pengurangan beban kerja berlebih (Apriani & Siregar, 2023; Utami, 2025). Hal ini sejalan dengan temuan Mulang (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BSB Kalla Group ketika *work life balance* stabil, *turnover intention* dalam organisasi dapat berkurang.

4 Kesimpulan

Penelitian pada karyawan produksi PT. X ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention*, khususnya pada industri pertambangan yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Hasil penelitian memberikan manfaat praktis bagi perusahaan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan *work-life balance* karyawan guna mempertahankan sumber daya manusia dan menjaga stabilitas operasional. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau stres kerja, serta melibatkan

subjek penelitian yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

5 Referensi

- Afifaturochmah, L., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1429–1437. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17473>
- Ahmad Shobirin, Dian Marlina Verawati, & Axel Giovanni. (2023). Pengaruh *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* sebagai mediasi (Studi empiris pada PT Putra Albasia Mandiri). *Modus*, 35(2), 171–196. <https://doi.org/10.24002/modus.v35i2.7330>
- Azwar, S. (2021). Metode penelitian psikologi edisi II. Pustaka Pelajar.
- Azwari, F., & Rajab, A. (2021). Dampak pertambangan batubara terhadap sosial dan ekonomi masyarakat di RT. 17, Desa Loa Duri Ulu, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara. *Buletin Poltanesa*, 22(1), 116–121. <https://doi.org/10.51967/tanesa.v22i1.478>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work-life balance: Definitions, causes, and consequences*. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health* (pp. 1–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Burnout analysis and *work life balance* towards *turnover intention* during the COVID-19 pandemic. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 10(3). <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Kusuma, B., Utami, S. S., & Maryama, S. (2024). The effect of *work-life balance* on organizational commitment and *turnover*

- intention of millennial generation employees. *Journal of Management and Business*, 3(10).
<https://doi.org/10.58631/ajemb.v3i10.118>
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103.
<https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Pamungkas, R. A., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(4).
<https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.4983>
- Pridayanti, N. K. Y., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2025). Pengaruh work-life balance, job satisfaction, workload terhadap turnover intention (Studi kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar). *EMAS*, 6(2), 360–372.
<https://doi.org/10.36733/emas.v6i2.11324>
- Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Overload terhadap Burnout dengan Work Social Support sebagai Moderator pada Karyawan Millennials. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1397–1409.
<https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.27816>
- Sari, M. W., Deswira, N. N., & Risdiyanto, A. (2023). Determinasi kepuasan kerja dan implikasinya terhadap turnover intention: Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(2), 346–360.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.430>
- Scholtz, S. E. (2021). Sacrifice is a step beyond convenience: A review of convenience sampling in psychological research in Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–12.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1837>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suseno, T. (2013). *Kontribusi investasi pertambangan batubara terhadap produk domestik regional bruto Provinsi Papua Barat*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 9(1).
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2023). Compensation, work-life balance, employee engagement, and turnover intention. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 10–21.
<https://doi.org/10.35877/454RI.qems2158>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98.
<https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh employee engagement, budaya organisasi, dan work life balance terhadap turnover intention guru secondary Jakarta Islamic School. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).