

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Outsourcing* di PT. Buana Darma Berkarya

Faisal^{1*}, Aloysius Rangga Aditya Nalendra², Wiruma Titian Adi³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Email: faisal10021999@gmail.com^{1*}, ranggaadityanalendra@gmail.com²,
wiruma.wmt@bsi.ac.id³

Abstrak: *Turnover Intention* merupakan salah satu permasalahan yang dapat memengaruhi stabilitas sumber daya manusia dalam perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempekerjakan karyawan *Outsourcing*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Outsourcing* PT Buana Darma Berkarya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 400 karyawan *Outsourcing*, dengan sampel sebanyak 186 responden yang ditentukan menggunakan tabel Isaac dan Michael melalui teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai signifikansi 0,028 (<0,05), sedangkan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Secara simultan, *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai F hitung sebesar 23,704 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien determinasi sebesar 20,6% menunjukkan bahwa variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan *Work Life Balance* dan mengelola beban kerja guna menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan *Outsourcing*.

Abstract: *Employee Turnover Intention* is a major issue that can affect the stability of human resources within an organization, particularly in companies employing outsourced workers. This study aims to analyze the effect of *Work-Life Balance* and Work load on *Turnover Intention* among outsourced employees at PT Buana Darma Berkarya. This research employed a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 400 outsourced employees, with a sample of 186 respondents determined using the Isaac and Michael table through a random sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), partial tests (t -test), and simultaneous tests (F -test). The results indicate that *Work-Life Balance* has a significant effect on *Turnover Intention*, with a significance value of 0.028 (<0.05). Work load also has a significant effect on *Turnover Intention*, with a significance value of 0.000 (<0.05). Simultaneously, *Work-Life Balance* and Work load significantly affect *Turnover Intention*, as indicated by an F -value of 23.704 and a significance value of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination of 20.6% indicates that *Work-Life Balance* and Work load explain 20.6% of the variance in *Turnover Intention*, while the remaining 79.4% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings are expected to provide valuable insights for the company in improving employees' *Work-Life Balance* and managing Work load effectively to reduce *Turnover Intention*.

Keywords: *Work Life Balance*, Work load, *Turnover Intention*, Outsourced Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah tingginya *Turnover Intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. PT Buana Darma Berkarya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja juga menghadapi kondisi tersebut, terutama pada karyawan *Outsourcing*. Data perusahaan menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri masih terjadi secara terus-menerus sepanjang tahun 2025.

Tabel 1. Jumlah *Turnover Intention*

Bulan 2025	Jumlah Karyawan	Jumlah Keluar	Persenta (%)
Januari	451	4	0,89%
Februari	455	2	0,44%
Maret	459	3	0,65%
April	461	3	0,65%
Mei	461	1	0,22%
Juni	460	5	1,09%
Juli	462	2	0,43%
Agustus	463	10	2,16%
September	465	3	0,65%
Oktober	467	1	0,21%
November	468	2	0,43%
Desember	469	7	1,49%

Sumber: PT. Buana Darma Berkarya, 2025

Tingginya *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *Work Life Balance* dan beban kerja. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres serta menurunkan kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

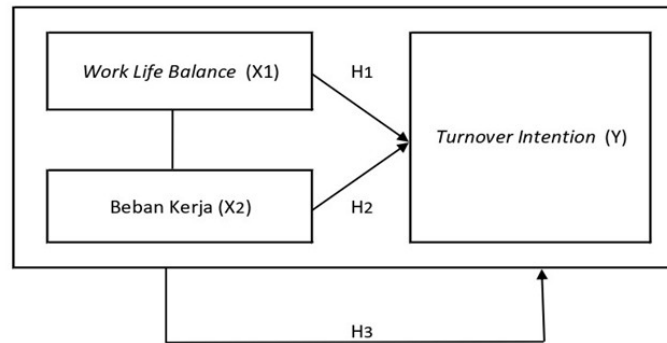
Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Outsourcing* PT Buana Darma Berkarya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia guna menekan tingkat *Turnover Intention* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance merupakan kondisi harmonis antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Kondisi ini menunjukkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan (LaylaHafni, 2024). Keseimbangan ini meliputi pengaturan waktu, peran, dan tanggung jawab serta dapat meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Dimensi *Work Life Balance* meliputi *Work Interference Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work*.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu sesuai kemampuan yang dimiliki (Budiasa, 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis, menurunkan kenyamanan, kepuasan serta meningkatkan *Turnover Intention*. Dimensi beban kerja meliputi beban waktu, beban kerja mental, dan tekanan psikologis.

Turnover Intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Yona Sari et al., 2024). Kondisi ini muncul karena adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun faktor lain yang dirasakan karyawan. Dimensi *Turnover Intention* meliputi memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar.



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
- H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya
- H3: Diduga *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada Buana Darma Berkarya.

Berdasarkan uraian hipotesis penelitian yang dikembangkan, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1)
H0: Diduga tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
Hq: Diduga terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
2. Hipotesis Kedua (H2)
H0: Diduga tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
Hq: Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
3. Hipotesis Ketiga (H3)
H0: Diduga *Work Life Balance* dan beban kerja tidak berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.
Hq: Diduga *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara metodologis, data penelitian ini diperoleh secara terukur melalui instrumen kuesioner yang disusun oleh peneliti, yang dianalisis menggunakan kerangka kerja ilmiah guna membuktikan signifikansi hubungan kausalitas objek yang diteliti. Sumber penelitian ini menggunakan data sekunder dan dikuatkan dengan wawancara dengan manajer PT. Buana Darma Berkarya. Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 400 tenaga alihdaya yang terdiri dari administrasi perkantoran, back office,

crew/karyawan, customer care, resepsionis. Metode dalam pengambilan sampel ini adalah *sampel random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan ketika populasi memiliki karakteristik yang relatif seragam atau dianggap homogen (Yektiningtyastuti, 2026). Dalam metode ini, pemilihan sampel dilakukan secara acak tanpa membedakan kelompok atau strata yang terdapat dalam populasi. Menurut Sugiyono dalam Imam Machali berikut adalah tabel Issac dan Michael (Machali, 2021).

Tabel 2. Tabel Isaac dan Michael

N	SAMPEL			N	SAMPEL			N	SAMPEL		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271

Sumber: (Machali, 2021)

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael diatas, didapatkan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 186 orang dari total popuasi 400 orang. Sampel tersebut akan dipilih secara acak dari seluruh tenaga alihdaya yang bekerja di PT. Buana Darma Berkarya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner atau angket ialah instrumen pengumpulan data yang diaplikasikan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

ditanggapi. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Berikut ini skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Skala Likert

No	Kriteria Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Kusumastuti, 2025)

Dalam penelitian ini, untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan diatas, penulis menganalisa data hasil kuesioner dengan menggunakan software SPSS versi 27 yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, uji koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang kecenderungan jawaban responden terhadap variabel *Work Life Balance* (X1), beban kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Pengukuran ini meliputi nilai rata-rata (mean), skor maksimum (min), skor minimum (max), dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data melalui SPSS versi 27. Melalui statistik deskriptif ini, peneliti dapat melihat pola persepsi responden serta tingkat variasi jawaban pada setiap variabel penelitian. Data dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	186	47	122	92.49	14.507
Beban Kerja	186	27	79	56.08	10.028
Turnover Intention	186	45	131	89.22	17.450
Valid N (listwise)	186				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 27, 2026

Hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai minimum pada variabel *Work Life Balance* (X1) adalah 47, sedangkan nilai maksimum sebesar 122. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 92,49 dengan standar deviasi 14,507.
2. Pada variabel beban kerja (X2), nilai minimum yang diperoleh adalah 27 dan nilai maksimum sebesar 79. Nilai rata-rata sebesar 56,08 dengan standar deviasi 10,028.
3. Variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai minimum 45 dan nilai maksimum 131. Nilai rata-rata sebesar 89,22 dengan standar deviasi 17,450.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1.a.1	0,6610	0,1439	Valid
	X1.1.a.2	0,6040	0,1439	Valid
	X1.1.a.3	0,5880	0,1439	Valid
	X1.1.b.4	0,5140	0,1439	Valid
	X1.1.b.5	0,5530	0,1439	Valid
	X1.1.a.6	0,5720	0,1439	Valid
	X1.1.c.7	0,6230	0,1439	Valid
	X1.1.c.8	0,5180	0,1439	Valid
	X1.1.c.9	0,5830	0,1439	Valid
	X1.2.a.10	0,4670	0,1439	Valid
	X1.2.a.11	0,4940	0,1439	Valid
	X1.2.b.13	0,5140	0,1439	Valid
	X1.2.b.14	0,4200	0,1439	Valid
	X1.2.b.15	0,5720	0,1439	Valid
	X1.2.c.16	0,6580	0,1439	Valid
	X1.2.c.17	0,5760	0,1439	Valid
	X1.2.c.18	0,5990	0,1439	Valid
	X1.3.a.19	0,6190	0,1439	Valid
	X1.3.a.20	0,5280	0,1439	Valid
	X1.3.a.21	0,5780	0,1439	Valid
	X1.3.b.22	0,6270	0,1439	Valid
	X1.3.b.23	0,6280	0,1439	Valid
	X1.3.b.24	0,6570	0,1439	Valid
	X1.3.c.25	0,6270	0,1439	Valid
	X1.3.c.26	0,6300	0,1439	Valid
	X1.3.c.27	0,5660	0,1439	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang untuk variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,1439, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1) pada data dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1.a.28	0,2150	0,1439	Valid
	X2.1.a.29	0,2560	0,1439	Valid
	X2.1.a.30	0,3190	0,1439	Valid
	X2.1.b.31	0,5530	0,1439	Valid
	X2.1.b.32	0,5870	0,1439	Valid
	X2.2.a.34	0,6250	0,1439	Valid
	X2.2.a.35	0,6860	0,1439	Valid
	X2.2.a.36	0,6510	0,1439	Valid
	X2.2.b.37	0,7030	0,1439	Valid
	X2.2.b.38	0,6750	0,1439	Valid
	X2.2.b.39	0,6370	0,1439	Valid
	X2.3.c.40	0,6580	0,1439	Valid
	X2.3.c.41	0,6510	0,1439	Valid
	X2.3.c.42	0,6600	0,1439	Valid
	X2.3.c.43	0,6500	0,1439	Valid
	X2.2.c.44	0,6260	0,1439	Valid
	X2.2.c.45	0,6600	0,1439	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X2) memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,1439, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) pada data dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	Y.1.a.46	0,6590	0,1439	Valid
	Y.1.a.47	0,6260	0,1439	Valid
	Y.1.a.48	0,5980	0,1439	Valid
	Y.1.b.49	0,6240	0,1439	Valid
	Y.1.b.50	0,5890	0,1439	Valid
	Y.1.b.51	0,6520	0,1439	Valid
	Y.1.c.52	0,6260	0,1439	Valid
	Y.1.c.53	0,5650	0,1439	Valid
	Y.1.c.54	0,5470	0,1439	Valid
	Y.2.a.55	0,6280	0,1439	Valid
	Y.2.a.56	0,7240	0,1439	Valid
	Y.2.a.57	0,7230	0,1439	Valid
	Y.2.b.58	0,5850	0,1439	Valid
	Y.2.b.59	0,6210	0,1439	Valid
	Y.2.b.60	0,6280	0,1439	Valid
	Y.2.c.61	0,6480	0,1439	Valid
	Y.2.c.62	0,7030	0,1439	Valid
	Y.2.c.63	0,6670	0,1439	Valid
	Y.2.a.64	0,6120	0,1439	Valid
	Y.2.a.65	0,6500	0,1439	Valid
	Y.2.a.66	0,5790	0,1439	Valid
	Y.2.b.67	0,6270	0,1439	Valid
	Y2.2.b.68	0,6690	0,1439	Valid
	Y.2.b.69	0,6920	0,1439	Valid
	Y.3.c.70	0,6680	0,1439	Valid
	Y.3.c.71	0,5980	0,1439	Valid
	Y.3.c.72	0,6490	0,1439	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,1439, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) pada data dinyatakan valid dan layak digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji realibilitas Variabel *Work Life Balance* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,919	26

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work Life Balance* (X₁) adalah sebesar 0,919 dengan jumlah item sebanyak 26 butir pernyataan. Nilai ini berada jauh diatas standar minimum yaitu 0,60 yang umumnya digunakan untuk pengujian realibilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X_1) dinyatakan reliabel (andal) dan sangat layak digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji realibilitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,876	17

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel beban kerja (X_2) adalah sebesar 0,876 dengan jumlah item sebanyak 17 butir pernyataan. Nilai ini berada jauh diatas standar minimum yaitu 0,60 yang umumnya digunakan untuk pengujian realibilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X_2) dinyatakan reliabel (andal).

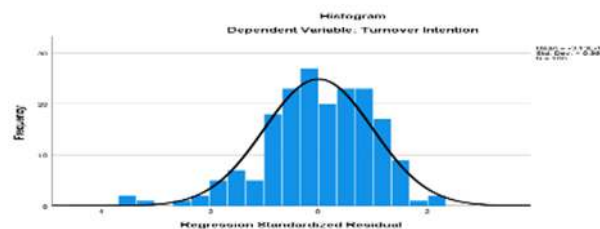
Tabel 10. Hasil Uji realibilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	27

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0,943 dengan jumlah item sebanyak 27 pernyataan. Nilai ini berada jauh diatas standar minimum yaitu 0,60 yang umumnya digunakan untuk pengujian realibilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan reliabel (andal).

Uji Asumsi Klasik



Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi-asumsi dasar yang dipersyaratkan sehingga menghasilkan estimasi yang valid, tidak bias dan dapat dipercaya. Tujuannya adalah untuk menilai kelayakan model analisis regresi sebelum melakukan pengujian hipotesis, sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan. Penelitian ini menggunakan empat jenis uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data atau residu dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam analisis regresi,

pengambilan keputusan ini mengacu pada nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini, *Histogram*, *Normal Probability Plot* dan analisis statistik menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		15,55160141
Most Extreme Differences	Absolute		0,051
	Positive		0,043
	Negative		-0,051
Test Statistic			0,051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,286
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,274
		Upper Bound	0,297
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut terbukti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini tidak hanya diukur melalui pengujian statistik formal, tetapi juga didukung oleh analisis visual menggunakan histogram. Grafik histogram dinyatakan normal jika membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) yang relatif simetris. Sebaliknya, jika histogram menunjukkan kemencengan atau bentuknya tidak menyerupai kurva lonceng, data diindikasikan berdistribusi normal.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	60,528	8,853		
	Work Life Balance	-0,180	0,082	-0,150	0,944 1,059
	Beban Kerja	0,809	0,118	0,465	0,944 1,059
a. Dependent Variable: Turnover Intention					

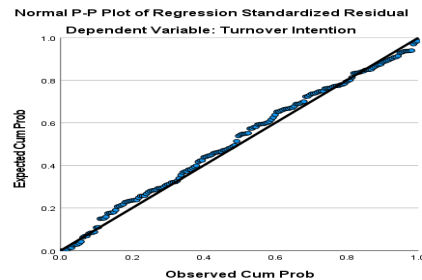
Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji normalitas secara visual melauai grafik histogram menunjukkan bahwa pola distribusi kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan relatif

simetris dengan frekuensi data terkonsentrasi di nilai tengah (0) dan pola tersebut tidak menunjukkan kemencengan (*skewness*) yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara visual data berdistribusi secara normal.

Selain menggunakan grafik histogram, uji normalitas secara visual dalam penelitian ini juga diperkuat dengan menggunakan grafik *Normal P-Plot*. Adapun grafiknya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan gambar, hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan analisis regresi untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen (variabel bebas) dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Dasar pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi memenuhi multikolinearitas. Sedangkan, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) masing-masing sebesar $0,944 > 0,10$, sedangkan nilai *VIF* masing-masing sebesar $1,059 < 10$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas antar variabel independen. Artinya, variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai variabel independen.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

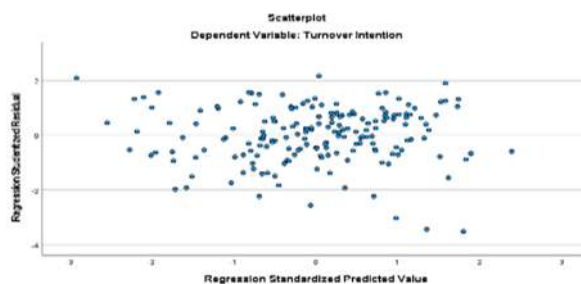
Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,719	5,394		0,504	0,615
	Work Life Balance	0,093	0,050	0,142	1,881	0,062
	Beban Kerja	0,015	0,072	0,016	0,213	0,832

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,062 dan beban kerja (X_2) sebesar 0,832. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi (Sig.) yaitu 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan dalam analisis pengaruh variabel independen terhadap *Turnover Intention* (Y).

Selain menggunakan uji *Glejser*, peneliti juga menerapkan menerapkan uji visual dengan menggunakan *scatterplot*. Uji visual ini merupakan pendekatan sederhana untuk mendeteksi apakah terdapat gejala heteroskedastisitas. Analisis ini dilakukan dengan mengamati titik-titik data menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, jika data residual tidak membentuk pola khusus maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji visual *scatterplot*:



Gambar 4. Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan gambar diatas, sebaran titik residual terhadap nilai prediksi regresi (ZPRED) menunjukkan pola yang acak di sekitar sumbu X dan Y tanpa membentuk pola tertentu. Hasil uji *Glejser* juga menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, yang diperkuat oleh hasil *scatterplot* yang menunjukkan penyebaran titik secara acak.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen berdasarkan data sampel yang telah dikumpulkan. Proses

pengujian ini dilakukan dengan dua tahapan analisis regresi linear berganda, yaitu uji parsial (t), dan uji simultan (f).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji ini menjadi dasar dalam menerima atau menolak hipotesis penelitian untuk masing-masing variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} digunakan rumus distribusi t sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t\left(\frac{0,05}{2}; 186 - 2 - 1\right)$$

$$t_{tabel} = t(0,025; 183) = 1,973$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi (umumnya 0,05 untuk tingkat kepercayaan 95%)

n = jumlah sampel (responden)

k = jumlah variabel independen

$n - k - 1$ = derajat kebebasan (df)

Tabel 14. Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60,528	8,853		6,837	0,000		
	Work Life Balance	-0,180	0,082	-0,150	-2,212	0,028	0,944	1,059
	Beban Kerja	0,809	0,118	0,465	6,859	0,000	0,944	1,059

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

H_1 = Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah 0,028 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar -2,212 lebih besar daripada t_{tabel} 1,973. Oleh karena itu, hipotesis alternatif H_a diterima dan hipotesis nol H_0 ditolak dan hasil tersebut

menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* (X_1) yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* pada PT. Buana Darma Berkarya.

H_2 = Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara signifikan pada PT. Buana Darma Berkarya

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh beban kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 6,859 lebih besar daripada t_{tabel} 1,972. Dengan demikian, hipotesis alternatif H_a diterima dan hipotesis nol H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pada PT. Buana Darma Berkarya.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan Sig. $< 0,05$, maka model regresi dinyatakan signifikan. Sedangkan, jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan Sig. $> 0,05$, maka model regresi tidak signifikan. Untuk mengetahui nilai f_{tabel} , digunakan rumus sebagai berikut:

$$f_{tabel} = f(\alpha; k; n - k)$$

$$f_{tabel} = f(0,05; 2; 186 - 2)$$

$$f_{tabel} = f(0,05; 2; 184) = 3,05$$

α = tingkat signifikansi (umumnya 0,05 untuk tingkat kepercayaan 95%)

n = jumlah sampel (responden)

k = jumlah variabel independen

$$n - k = \text{derajat kebebasan error } (df_2)$$

Tabel 15. Hasil Uji Simultan f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11591,286	2	5795,643	23,704	.000 ^b
	Residual	44742,677	183	244,496		
	Total	56333,962	185			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

H_3 = Diduga *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara simultan pada PT. Buana Darma Berkarya

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) adalah 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai f_{hitung} sebesar 23,704 lebih besar daripada f_{tabel} sebesar 3,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif H_a diterima dan hipotesis

nol H_0 ditolak, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi *Work Life Balance* dan beban kerja yang dirasakan karyawan secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	0,206	0,197	15,636
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 20,6 % variasi *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) dalam model penelitian. Nilai R^2 sebesar 20,6% dalam penelitian ini tergolong rendah dan dapat diterima. Menurut Ozili, dalam penelitian sosial nilai R^2 minimal sebesar 10% (0,10) sudah dianggap diterima asalkan variabel independennya terbukti berpengaruh signifikan (Peterson, 2023). Sementara itu, 79,4 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60,528	8,853		6,837	0,000		
	Work Life Balance	-0,180	0,082	-0,150	-2,212	0,028	0,944	1,059
	Beban Kerja	0,809	0,118	0,465	6,859	0,000	0,944	1,059
a. Dependent Variable: Turnover Intention								

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27, 2026

$$Y = 60,528 + 0,180X_1 + 0,809X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 60,528 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) bernilai 60,528.
2. Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,180 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor *Work Life Balance* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,180 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor beban kerja akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,809 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini berarti semakin baik *Work Life Balance* maka *Turnover Intention* cenderung menurun, sedangkan semakin tinggi beban kerja maka *Turnover Intention* cenderung meningkat.

SIMPULAN

Work Life Balance (X_1) berpengaruh dan signifikan negatif terhadap *Turnover intention* (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar -2,212 lebih besar daripada t_{tabel} 1,973. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja (X_2) juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 6,859 lebih besar daripada t_{tabel} 1,973. Dengan demikian, bahwa dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh simultan secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Buana Darma Berkarya. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 23,704 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,05, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *Work Life Balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Artinya, perubahan *Work Life Balance* dan beban kerja secara bersamaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengoptimalkan variabel.

Adapun saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengoptimalkan variabel *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Bagi PT Buana Darma Berkarya Berdasarkan hasil penelitian, PT Buana Darma Berkarya disarankan untuk terus meningkatkan penerapan *Work Life Balance* bagi karyawan dengan memberikan pengaturan jam kerja yang lebih efektif, memperhatikan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun kepemimpinan. Selain itu, peneliti berikutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Bagi

Pembaca Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pembaca mengenai pentingnya penerapan *Work Life Balance* serta pengelolaan beban kerja dalam upaya menekan *Turnover Intention* karyawan. Selain menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi, akademisi, maupun pihak yang berkepentingan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifaturochmah. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK -LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT KEDIRI INTERMEDIA PERS 1 *Lilis Afifaturochmah, 2 Ika Korika Swasti. OF MANAGEMENT Small And Medium Enterprises (SME's) Vol 17, No. 3, November 2024, P1429-1437, 17(3), 1429–1437.
- Anggela, V. W., Pratama, A., & Rinjeni, T. P. (2025). Evaluasi Niat Penggunaan Berkelanjutan Halodoc Pada Generasi Z Menggunakan Model UTAUT Dan Delone Mclean Sistem Informasi , Fakultas Ilmu Komputer , Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Evaluation Of Continuance *Intention* To Use Halodoc Among Gen. 3Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia , Hal. 1131-1147, 5(4), 1131–1147.
- Asriati, Adimuntja, N. P., Violita, F., & Pamagin, L. O. M. (2026). Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif. Sonpedia.
https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Metode_Penelitian_Kuantitatif/CE3FEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Buku+Cronbach+Alpha&pg=PA116&prints=Frontcover
- Bismark, O. ., Andrika Putrsa, M., Suryani, E., & Yanti, T. (2025). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Serasi Media Teknologi.
https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/L42beqaq baj?hl=id&gbpv=1
- Budiasa, I. K. (2021). BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. PENA PERSANA.
- Crista, D. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Mulia Oil Mill (Sism). Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Volume 11, Issue 2, Tahun 2025, 11.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS. Guepedia.
https://play.google.com/store/books/details?id=Acpleaaqbaj&Rdid=Book-Acpleaaqbaj&Rdot=1&Source=Gbs_Vpt_Read&pcampaignid=Books_Booksearch_Viewport
- Darma, W. (2024). Beban Kerja Kejenuhan (Burnout) Dan *Intention Turnover* Pada Guru. Amerta Media. <https://ipusnas.perpusnas.go.id/>
- Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty, P. (2021). POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN. PT Nasya Expanding Management.
https://books.google.com/books/about/POPULASI_SAMPEL_VARIABEL_DALAM_PENELITIA.html?hl=id&id=Isyreaaaqbaj#V=Onepage&Q&F=False
- Fauzi, Y., Perjuangan, U., Rahwana, K. A., Tasikmalaya, U. P., Barlian, B., & Tasikmalaya, U. P. (2023). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PERUSAHAAN DJUANDA POULTRY SHOP. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Hal 16-32, 9(1), 16–32.

- Gendy. (2026). Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Telah Diinvestasikan , Termasuk Pelatihan Di BRI Corporate University . Didukung Oleh Adanya. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo, Indonesia Hal. 295-310, 6(April).
- Jeninu, H. (2025). Tampilan Analisis Stres Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang).Pdf. Mananjemen, Universitas Widyagama Malang, Indonesia, Hal 936-945, 10.
- Kartika. (2025). *Work Life Balance* Dalam Paradigma Ghrm: Green Human Resource Management. Star Digital.
https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Gnmgeqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA26&Dq=Buku+Work+Life+Balance&Ots=Scyhkr3ffr&Sig=Edxqnm6lulzr_8a9hao7jevmdha&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Buku+Work+Life+Balance&F=False
- Kartika, R. A., Hijrah, L., & Wediawat, T. (2025). *Work Life Balance* Dalam Paradigma GHRM (Green Paradigma Management).
https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Gnmgeqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA26&Dq=Info:Bxmdx5kegzgj:Scholar.Google.Com/&Ots=Scz8lr_Emo&Sig=Ybzyxonnsyly4e9ozcjkeyllxt8&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=True
- Kurnia, A. (2026). Peran Analisis Beban Kerja Dalam Manajemen SDM.
https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Alhjeqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA16&Dq=Info:_A4_Osa5nv8j:Scholar.Google.Com/&Ots=Ubufhkvukz&Sig=59a4ehryp8xp8p_Acp2khnuu6ss&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=False
- Kusumastuti, S. Y. (2025). METODE PENELITIAN Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. SONPEDIA PUBLING INDONESIA.
- Laylahafni, B. C. P. (2024). PENGEMBANGAN SDM DAN EVALUASI KINERJA Jilid 2. CV. Literasi Nusantara Abadi.
<https://Ubsi.Perpustakaan.Co.Id/Appreader?Token=Uxrhsud4t1vmvkpvs1buawkwuudhr0pzbdzzsc9kexvqckhxz0mvuldwsk50aewtwit1ee91cllhwfuwvpeqbjlwhmxq0hsqw2snzen0i0dti1bmc9pq&Type=Browser&Auth=Dzv111rwd252dwptukpjqmnnzdbjz1pscjbieg95ekl2wdvpry9erktmvpeuzhld1ftnworlzdjvho3ctjgq0zrujbxas9kvc9odnr4wm5astbuugc9pq>
- Maari, Li. K. (2023). Analisi Beban Kerja. IPB PRESS.
<https://Ipusnas.Perpusnas.Go.Id/Book/8533de9e-4ef9-4c18-B459-425d260f4e80%0A>
- Machali. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.