

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Industri Pabrik Sepatu di Cirebon

Fahmi Fathul Huda¹, Siti Maryam²

^{1,2}Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

E-mail: fahmi.122020548@ugj.ac.id¹, siti.maryam@ugj.ac.id²

Article History:

Received: 03 April 2026

Revised: 27 April 2026

Accepted: 10 Mei 2026

Keywords: beban kerja, work life balance, turnover intention, industri manufaktur

Abstract: Tingkat turnover intention yang tinggi pada industri pabrik sepatu di Cirebon merupakan masalah serius yang terkait dengan beban kerja tinggi dan work-life balance yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention karyawan pabrik sepatu di Cirebon, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5 yang disebarakan kepada 154 karyawan bagian produksi. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS statistics 22 setelah melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pabrik sepatu di Cirebon. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta peningkatan work-life balance merupakan faktor kunci dalam menekan niat karyawan untuk keluar dari organisasi dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja pada industri manufaktur padat karya.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu turnover karyawan semakin meningkat, terutama seiring dengan dinamika pasar kerja yang kompetitif dan perubahan ekspektasi karyawan terhadap kondisi pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui kerjasama tim. Industri manufaktur, khususnya pabrik sepatu, adalah sektor padat karya yang sering mengalami masalah turnover tinggi yang berdampak pada kelancaran produksi (Lilis Afifaturachmah & Swasti, 2024).

Beban kerja merupakan aspek kunci yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Beban kerja mencerminkan persepsi karyawan terhadap jumlah dan intensitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Karmelia, & Tangguh Dwi Pramono, 2023).

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. *Turnover intention* adalah niat atau

kecenderungan psikologis individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang merupakan tahap kognitif sebelum keputusan nyata untuk berpindah (Zafriarni *et al.*, 2025).

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan psikologis individu untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang merupakan tahap kognitif sebelum keputusan nyata untuk berpindah. *Turnover intention* sukarela adalah keluarnya karyawan dari organisasi atas keinginannya sendiri, yang lebih banyak terkait dengan aspek beban kerja yang berlebih dan work-life balance yang rendah (Pratiwi *et al.*, 2022).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada sektor industri manufaktur padat karya (Alifio Fathan & Poerwita Sary, 2025).

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah target pekerjaan atau hasil yang diharapkan dalam periode tertentu, dengan penekanan pada keseimbangan antara beban kerja yang diserahkan dengan kapasitas fisik dan kemampuan kognitif karyawan (Farros Imaroh *et al.*, 2023).

Work life balance

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial. Dimensi work-life balance meliputi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). *Work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Asriningrum *et al.*, 2025).

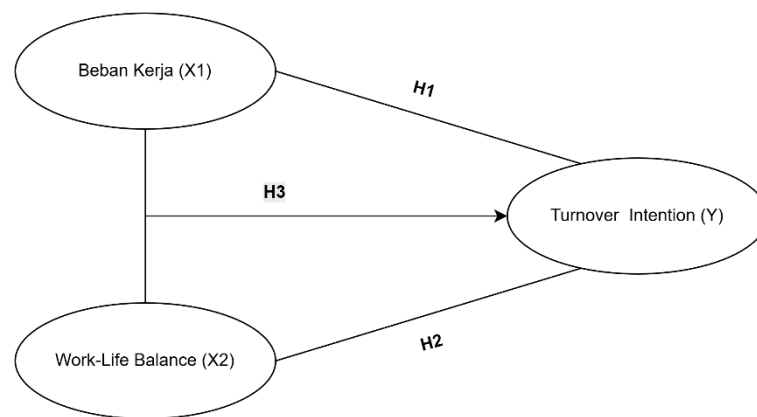
Turnover intention

Turnover intention adalah niat psikologis individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, mencakup tiga elemen: pemikiran tentang meninggalkan pekerjaan, keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif, dan niat eksplisit untuk keluar (Khoiryah *et al.*, 2025).

Landasan teori yang digunakan meliputi Job Demands-Resources (JD-R) Theory, Bakker (2014) yang memandang beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang cukup, serta Work-Family Conflict Theory, Greenhaus & Beutell (1985) yang menitikberatkan pada pengaruh work-life balance antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi terhadap stres dan niat keluar kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei (cross-sectional). Variabel yang diteliti adalah beban kerja (X1) dan work-life balance (X2) sebagai variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. Populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada pabrik sepatu di Cirebon berjumlah 250 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan 154 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1-5 secara online via Google Form. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 22.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner disebarakan kepada 154 karyawan pabrik sepatu bagian produksi di Cirebon. Berikut disajikan karakteristik responden dan hasil analisis data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	.690	0,158	Valid
X1.2	.694	0,158	Valid
X1.3	.742	0,158	Valid
X1.4	.639	0,158	Valid
X1.5	.800	0,158	Valid
X1.6	.596	0,158	Valid
X1.7	.685	0,158	Valid
X1.8	.730	0,158	Valid
X1.9	.727	0,158	Valid
X2.1	.726	0,158	Valid
X2.2	.742	0,158	Valid
X2.3	.740	0,158	Valid
X2.4	.675	0,158	Valid
X2.5	.768	0,158	Valid
X2.6	.786	0,158	Valid
X2.7	.775	0,158	Valid
X2.8	.747	0,158	Valid
X2.9	.746	0,158	Valid
X2.10	.703	0,158	Valid
X2.11	.704	0,158	Valid
X2.12	.731	0,158	Valid
Y.1	.881	0,158	Valid
Y.2	.862	0,158	Valid
Y.3	.866	0,158	Valid
Y.4	.818	0,158	Valid
Y.5	.803	0,158	Valid
Y.6	.809	0,158	Valid
Y.7	.883	0,158	Valid
Y.8	.834	0,158	Valid
Y.9	.815	0,158	Valid
Y.10	.862	0,158	Valid
Y.11	.860	0,158	Valid
Y.12	.856	0,158	Valid

Y.13	.769	0,158	Valid
Y.14	.850	0,158	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dalam mengukur variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Kriteria
.968	Reliabel
.968	Reliabel
.968	Reliabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah variabel penelitian, seperti variabel dependen, variabel independen, atau keduanya, mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas mengamati distribusi normal. Pengujian dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.017	7.494		5.340	.000		
	Beban Kerja	.003	.241	.001	.014	.989	.993	1.007
	Work Life Balance	.281	.096	.233	2.933	.004	.993	1.007

Nilai tolerance 0,993 dan VIF 1,007 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.127	5.842		6.015	.000
	Beban Kerja	1.243	.089	.687	13.966	.000
	Work Life Balance	-.418	.062	-.346	-6.742	.000

Persamaan regresi: $Y = 35,127 + 1,243(X_1) - 0,418(X_2)$. Beban kerja berpengaruh positif signifikan ($\beta=0,687$; $t=13,966$; $p=0,000$) dan work-life balance berpengaruh negatif signifikan ($\beta=-0,346$; $t=-6,742$; $p=0,000$) terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811	.658	.654	9.243

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,654 menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance secara bersama-sama menjelaskan 65,4% variasi *turnover intention*. Sebanyak 34,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.127	5.842		6.015	.000		
Beban Kerja	1.243	.089	.687	13.966	.000		
Work Life Balance	-.418	.062	-.346	-6.742	.000		

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24854.024	2	12427.012	145.474	.000
Residual	12899.041	151	85.424		
Total	37753.065	153			

Nilai F hitung sebesar 145,474 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (H3 diterima).

PEMBAHASAN

Beban Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan koefisien regresi 1,243 ($p=0,000$). Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Temuan ini sejalan dengan, Zafriarni *et al.* (2025) dan Lilis Afifaturochmah & Swasti (2024).

Work life balance (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan koefisien -0,418 ($p=0,000$). Semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan pribadi karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar. Temuan ini sejalan dengan Putri & Febrian (2025) dan Nabilla Arifah Syansyah (2024).

Uji simultan menunjukkan kedua variabel bersama-sama menjelaskan 65,4% variasi *turnover intention* ($F=145,474$; $p=0,000$). Beban kerja merupakan prediktor lebih dominan (standardized beta 0,687) dibandingkan work-life balance (-0,346). Untuk menurunkan *turnover intention*, prioritas utama adalah mengurangi beban kerja, diikuti dengan peningkatan work-life balance secara bersamaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pabrik sepatu di Cirebon; (2) Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (3) Beban kerja dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengelolaan beban kerja yang proporsional serta peningkatan work-life balance merupakan faktor kunci dalam menekan niat karyawan untuk keluar dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja pada industri manufaktur padat karya.

DAFTAR 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 SME's*, 17(3), 1429–1437.
- Alifio Fathan, M., & Poerwita Sary, F. (2025). Understanding turnover intention of Generation Z in Indonesia: The role of work-life balance and work environment. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(5), 2477–2488. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i5.4241>
- Arnold B. Bakker. (2014). *Job demands-resources theory*. Erasmus University Rotterdam.
- Asriningrum, A., Pulungan, A. H., & Hasibuan, A. B. (2025). Does affective commitment mediate the impact of work-life balance and job satisfaction on turnover intention in the accounting profession? *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 10(1), 244–265. <https://doi.org/10.29303/jaa.v10i1.674>
- B, Y. P., Ribhan, & Rusdi, Z. M. (2025). The effect of workload and work-life balance on employee turnover intention: The moderating role of organizational support. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(8), 421–431.
- Dian, S., Pratiwi, R. D., & Wahyudi, T. (2024). Work life balance dan beban kerja terhadap turnover intention pada perawat di RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan*, 1(2).
- Farros Imaroh, M., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2298>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work-life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7, 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.312>
- Ike, O. O., et al. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01229-0>
- Jeffrey H. Greenhaus, J. H., & Nicholas J. Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Karmelia, & Tangguh Dwi Pramono. (2023). Structural equation modeling (SEM-PLS) approach: The impact of workload and work-life balance on turnover intention of Generation Z in Bandung City. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 27(2), 58–66.
- Khoiriyah, A. Z., Soenaria, S. R., & Handoyo, S. (2025). Unpacking turnover intention: How work-life balance, job satisfaction, and job embeddedness matter. *International Journal of Science and Society*, 7(1).
- Lilis Afifaturochmah, & Swasti. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers. *Journal of Management SME's*, 17.
- Maharani, P., Saharuddin, & Rismawati, H. (2025). The effect of workload and burnout on employee turnover intention at PT Mandiri Taspen KCP Palopo. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 5(1), 154–169. <https://doi.org/10.54408/jabter.v5i1.462>
- Nabilla Arifah Syansyah, J. S. (2024). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

ELESTE: Economic Skill Journal, 1–13.

- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance dan dampaknya terhadap turnover intention pada generasi milenial. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3993>
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24269/asset.v6i1.5510>
- Putri Maharani, Saharuddin, & Rismawati, H. (2025). The effect of workload and burnout on employee turnover intention at PT Mandiri Taspen KCP Palopo. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 5(1), 154–169.
- Putri, E. Y., & Febrian, W. D. (2025). The influence of work-life balance, workload, and occupational stress on turnover intention in Generation Z. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3(2), 230–244. <https://doi.org/10.38035/gijlss.v3i2.394>
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis beban kerja pada bagian keuangan dan SDM di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), 286–299. <https://doi.org/10.31940/jbk.v13i3.286-299>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syansyah, N. A., & S. J. (2024). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton. *ELESTE: Economic Skill Journal*, 1–13.
- Zafriarni, N., Eka, M., & Fitri, Y. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT JNE Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 1, 832–842.