



HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN INTENSI
TURNOVER KARYAWAN

Anisa Hasna Tsabitah¹, Puti Archianti Widiasih²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

ARTICLE INFO

Keywords:

Work-life Balance
Turnover intention
Employee

Article History:

Received: 14/03/2025

Accepted: 15/03/2025

Available Online:

12/04/2025

ABSTRACT

Quiet quitting is a phenomenon where employees only do their jobs according to jobdesc without any extra effort to serve the job. Quiet quitting is considered very closely related to work-life balance, when employees have work-life balance at they work and life, then they will survive and focus on every their task and responsibility. The inability of an employee to achieve his work-life balance affects the desire to quit his job (turnover intention). Previous studies on work-life balance and turnover intentions have shown conflicting results, so this study aims to determine whether or not there is a relationship between work-life balance and turnover intentions. This study used a quantitative approach with non-probability sampling and incidental sampling techniques through questionnaires. The respondents amounted to 165 employees at PT XYZ. Data collection using The relation between work-family balance and quality of life (WLB) scale, and turnover intention scale. The data were analyzed using the classical assumption test and the Pearson correlation hypothesis test. The results of the test showed that there was a significant relationship between work-life balance and turnover intentions and the direction of relationship is negative.

XXXX XXXX/ © 2020 The Author(s), this is open access article under the (CC-BY-NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>),

* Corresponding Author:

Email address: Puti@uhamka.ac.id (Puti Archianti Widiasih)

PENDAHULUAN

Fenomena *quiet quitting* saat ini banyak melatarbelakangi beberapa penelitian (Efendi, M. A., 2023; Hamouche *et al.*, 2023; & Zamroni, M, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2023) membahas tentang hubungan dari keseimbangan kehidupan-kerja dengan *quiet quitting*. Hamouche *et al* (2023),

membahas *quiet quitting* dari sisi pariwisata dan perhotelan. Zamroni (2022) membahas *quiet quitting* dari perspektif hadits.

Quiet quitting merupakan suatu fenomena dimana seorang karyawan tidak ingin melakukan pekerjaan tambahan lainnya disebabkan karena

tuntutan perusahaan yang tinggi (Mahand & Caldwell, 2023).

Dalam Yikilmaz (2022) Banyak para ahli merujuk pada penjelasan bahwa *quiet quitting* adalah kondisi ketika individu tidak benar-benar keluar dari pekerjaannya, tetapi hanya melakukan jobdesc sesuai posisinya tanpa keinginan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian di atas bisa disimpulkan bahwa *quiet quitting* adalah perilaku karyawan yang bekerja “seadanya” dengan hanya melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya tanpa adanya usaha ekstra dan mengabdikan dalam pekerjaan. Para Karyawan melakukan semua tugas dasar dan kewajiban mereka selama jam kerja, serta mengabaikan atau menolak tanggung jawab dan pekerjaan di luar dari deskripsi pekerjaannya. Hal ini dianggap dapat membuat karyawan bisa menetapkan batasan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi.

Quiet quitting merupakan cara yang dilakukan karyawan untuk bisa mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Dengan adanya *quiet quitting* para karyawan bisa lebih sadar dengan batasan waktu untuk istirahat (CNN, 2022). Pendapat ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi, M. A. (2023) dan Hamouche *et al* (2023) yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *quiet quitting* dengan keseimbangan kehidupan-kerja. Menurut Chen & Cooper (2014), keseimbangan kehidupan-kerja adalah keberhasilan dan kepuasan individu dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non kerja, peluang untuk memperluas waktu antar peran, serta keselarasan antar peran.

Keseimbangan kehidupan-kerja ini juga dapat disebut sebagai sikap yang diambil oleh karyawan untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan pribadi yang dimilikinya, karena keseimbangan kehidupan-kerja berkaitan dengan keharmonisan kehidupan dan pekerjaan (Fidyani & Prasetya, 2018).

Keseimbangan kehidupan-kerja bukan berarti individu membagi rata

antara waktu dan perhatian dalam setiap perannya, tetapi setiap peran saling mendukung dan tidak berkonflik satu sama lain baik dalam peran kerja maupun peran non kerja.

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja terbagi menjadi tiga aspek yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Menurut Clarke keseimbangan kehidupan-kerja ini menjadi sangat penting karena berhubungan dengan kesehatan mental, well-being, self-esteem dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016).

Tidak mudah untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Ketika seseorang mendapati kegagalan dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja dan tidak merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan bekerja dan menjalani kehidupan pribadi, maka dapat diidentifikasi individu akan memilih pekerjaan lain yang dapat memberikan keseimbangan antara kedua domain tersebut (Nurendra & Saraswati, 2017).

Hal ini menunjukkan adanya indikasi kecenderungan intensi *turnover* pada karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dan pindah bekerja untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Mujiati & Dewi, 2016).

Dalam Octaviani & Hartijasti (2016), intensi *turnover* merupakan ketidakpuasan yang dirasakan dalam bekerja sehingga timbul keinginan atau persepsi untuk mencari pekerjaan baru. Menurut Firdaus (2017) intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru, namun belum sampai pada tahap benar-benar berpindah tempat kerja. Intensi *turnover* bisa juga diasumsikan sebagai keinginan atau pikiran karyawan untuk berpindah untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan karyawan meninggalkan perusahaan.

Menurut Mobley (1986) terdapat tiga indikator untuk mengukur intensi *turnover* pada karyawan yaitu, pikiran

untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Intensi *turnover* pada sebuah perusahaan menjadi masalah yang sukar dihindari dan dipandang sebagai masalah krusial karena berdampak negatif bagi perusahaan seperti hilangnya karyawan yang ahli, berpengalaman dan terampil dalam bidangnya (Naiemah *et al.*, 2021).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arawinda (2015), Bintang & Astiti (2016), dan Nanda (2017) disebutkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* sehingga dapat dikatakan apabila keseimbangan kehidupan-kerja rendah maka intensi *turnover* akan tinggi. Tetapi, dalam penelitian lain oleh Nurdin & Rohaeni (2020) disebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensi *turnover*.

Variasi hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bertentangan dalam hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk menggali lebih dalam terkait ada atau tidaknya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

Hipotesis 1: Terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

Hipotesis 2: Tidak terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover*. Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan kondisi dimana karyawan mampu menyeimbangkan peran, waktu dan kepuasan dalam kehidupan bekerja maupun kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kehidupan-kerja ini dapat dilihat dari indikatornya yaitu waktu kerja, waktu untuk keluarga, waktu

relaksasi, tanggung jawab dan komitmen, keterlibatan pekerjaan, memperhatikan kepentingan keluarga di tengah kesibukan bekerja, hubungan dengan atasan/rekan kerja serta kondisi keluarga. Semakin tinggi skor yang di dalam variabel ini maka semakin bagus keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Intensi *turnover* adalah keinginan dan pikiran dari individu untuk meninggalkan pekerjaannya dan bersiap mencari alternatif pekerjaan lainnya.

Intensi *turnover* ini bisa dilihat dari tiga aspeknya yaitu, pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, semakin tinggi skor yang didapat oleh karyawan berarti semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Subjek penelitian ini adalah 165 karyawan corporate head office dari semua function di PT XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data non-probability sampling dan insidental sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan formulir perilaku kerja kepada karyawan head office di setiap function pada PT XYZ.

Skala yang digunakan adalah skala The relation between work-family balance and quality of life yang dikembangkan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja dan skala *turnover* intention dari Mobley yang diadaptasi oleh Abid & Butt (2017) untuk variabel intensi *turnover*. Peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas. Lalu, dilanjutkan dengan uji asumsi: (1) Uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot, (2) Uji Linieritas dengan menggunakan Test for Linearity, (3) dan Uji heteroskedastisitas. Analisis data pada penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan SPSS 23.0 untuk mengetahui hubungan antara

keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dan reabilitas untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja memperoleh nilai sebesar 0.393 – 0.794 dengan skor Alpha Cronbach 0.882 (>0.6) sehingga skala The relation between work–family balance and quality of life dinyatakan memiliki reabilitas tinggi. Hasil pengujian validitas dan reabilitas variabel intensi *turnover* memperoleh nilai sebesar 0.800 – 0.934 dengan dengan skor Alpha Cronbach 0.859 (>0.6) sehingga *turnover* intention scale dinilai memiliki reabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas melalui metode visual Q-Q Plot, dapat dilihat dari data yang diperoleh titik-titik (dots) berdekatan dengan garis diagonal sehingga bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji Linieritas dengan menggunakan Test for Linearity, memperoleh nilai Deviation from linearity sebesar 0.858 yang artinya > 0.05 , Sehingga hubungan antara variabel independent dan variabel dependent adalah linear.

Lalu, dilakukan juga uji asumsi heteroskedastisitas yang memperoleh hasil signifikansi dari variabel independent sebesar 0,883 > 0.05 . Sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Hasil dari semua uji asumsi klasik diatas dinyatakan terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan dengan uji parametrik menggunakan uji Korelasi Pearson.

Dari hasil uji korelasi Pearson, dapat dilihat dari nilai signifikansi menunjukan angka $.000 < 0.05$ yang berarti terdapat hubungan antara Keseimbangan kehidupan-kerja dengan Intensi *Turnover*. Pada nilai Pearson correlation menunjukkan angka -0.418 yang berarti arah hubungan yang tidak searah dengan hubungan derajat korelasi sedang, dimana kenaikan/ penurunan variabel bebas (X) akan menyebabkan kenaikan/penurunan pada variabel terikat (Y). Artinya, apabila WLB naik maka

Intensi *Turnover* di prediksi mengalami penurunan dan sebaliknya.

Uji analisis diatas menunjukkan hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua ditolak, karena terdapat hubungan yang negative signifikan dalam hubungan antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dengan Intensi Tunover pada Karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono (2022) tentang hubungan keseimbangan kehidupan-kerja antara dengan intensi *turnover* pada karyawan, penelitiannya memperoleh hasil hubungan negatif yang signifikan dengan sumbangan efektif yang diberikan variabel keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi *turnover* sebesar 9,97%.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* yang artinya apabila intensi *turnover* tinggi maka berarti keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan rendah.

Sehingga penelitian ini dapat membantah penelitian sebelumnya oleh Bintang & Astiti (2016) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap intensi *turnover*.

Menurut Fayyazi & Aslani (2015) ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dalam bekerja dan menjalani kehidupan, maka mereka akan bertahan dan fokus pada setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, namun ketika karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan-kerja, mereka akan berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan yang bisa membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari seluruh hasil penelitian ini dapat disimpulkan yaitu, dari hasil olah data statistik menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, arah hubungan dari kedua variabel ini adalah negatif, yang artinya semakin tinggi skor keseimbangan kehidupan-kerja nya maka akan semakin rendah skor intensi *turnover* dan penelitian ini mampu membantah penelitian sebelumnya yang mengatakan tidak adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

Saran

Berdasarkan dari penelitian ini saran praktis yang bisa diberikan kepada perusahaan yaitu, perusahaan perlu memperhatikan dan membantu para karyawan mewujudkan keseimbangan kehidupan-kerja secara penuh sehingga berkurang intensi *turnover* pada karyawan dan membantu perusahaan untuk tidak perlu mencari karyawan baru.

Saran teoritis yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini bisa dikembangkan lagi untuk mengetahui variabel moderasi yang dapat mempengaruhi hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, misalnya variabel komitmen organisasi yang banyak dibahas dalam penelitian terkait intensi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T.H. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Indeks Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Arawinda, T. (2015). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Intensi Turnover (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi *turnover* pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (2014). Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing. Wiley Blackwell
- CNN. (2022). *Quiet Quitting* Dinilai Jadi Cara Mencapai “Work-Life Balance.” CNN Indonesia.
- Efendi, M. A. (2023). Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi milenial Di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees’ job satisfaction and *turnover* intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh work life balance terhadap kesuksesan karier karyawan (Studi pada perawat rumah sakit umum daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89-98.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-9.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). *Quiet quitting*: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). *Quiet Quitting – Causes and Opportunities. Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*,

- 14(2), 56–63
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nanda, D. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intensi Turnover dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator pada Karyawan yang Termasuk dalam Generasi Y (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021). The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. 020057. <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121-132.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2016). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y dan PT Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1-14.
- Pramono, L. A. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Turnover Intention Generasi Millennial Yang Bekerja Part Time Coffee Shop Di Sleman (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- YIKILMAZ, İ. (2022). *Quiet Quitting: A Conceptual Investigation*.
- Zamroni, M. (2022). Hak Dan Kewajiban Pekerja Pada Fenomena *Quiet Quitting* Perspektif Hadits. *Al-Inṣāf Journal Program Studi Ahwal Al Syakhshiyah*, 2(2), 1-15.