

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN SERTA
KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KEINGINAN
TINGGALKAN PEKERJAAN**

I Nyoman Resa Adhika¹, Ni Putu Yeni Astiti²

^{1,2} Universitas Mahasaraswati Denpasar.

resa.adhika@unmas.ac.id

Abstract: 5 hingga 13 persen dari pegawai BPR di wilayah Gianyar memilih untuk keluar dari perusahaan. Ini mungkin disebabkan oleh kesulitan mereka dalam menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta kurangnya rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan kerja dan kehidupan serta keterlibatan pegawai mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPR di wilayah Gianyar, yang berjumlah 79 orang. Dalam penelitian ini, semua sampel yang digunakan adalah 79 orang pegawai, yang diambil melalui metode sensus. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis regresi linier berganda serta regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan pegawai. Keseimbangan kerja dan kehidupan juga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, keterlibatan pegawai juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Kata kunci : *Work-Life Balance, Employee Engagement, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dan memiliki peran krusial dalam sebuah organisasi, baik itu di lembaga pemerintah maupun di perusahaan. Mereka dianggap sebagai sumber yang perlu dibina dan ditingkatkan kemampuannya agar lebih berkualitas (Putri, 2023). Dengan kata lain, SDM bertugas untuk mengelola sumber daya lain di dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap sektor perbankan, perusahaan perlu

berusaha meningkatkan kualitas SDM-nya.

Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan mengurangi kemungkinan mereka ingin pindah ke tempat lain. Menurut teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider dalam (Suwardewa et al., 2023), perilaku seseorang berkaitan dengan tingkah laku dan sifat-sifat mereka. Dengan memperhatikan perilaku seseorang, kita dapat memahami sikap dan sifat mereka, sekaligus mampu memprediksi bagaimana reaksi mereka terhadap situasi tertentu.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti menunjukkan tingkat niat pindah kerja pada BPR di wilayah Gianyardari tahun 2020 hingga 2023 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover Intention* BPR di wilayah Gianyar Tahun 2020 – 2023

No	Tahun	Pegawai yang keluar	Jumlah Pegawai Awal Tahun	Jumlah Pegawai Akhir Tahun	Persentase <i>Turnover Intention</i>
1	2020	8	68	60	12,5%
2	2021	7	72	65	10,21%
3	2022	10	78	68	13,69%
4	2023	4	79	75	5,06%

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, sekitar 5 hingga 13 persen karyawan pada BPR di wilayah Gianyar memilih untuk keluar dari perusahaan. Dugaan mengenai hal ini adalah karena para karyawan kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kurangnya keterikatan mereka pada perusahaan.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi adalah kondisi di mana seseorang merasa puas dalam menjalankan perannya baik di tempat kerja maupun di rumah, dengan sedikit konflik dan dukungan yang tinggi di antara keduanya. Kemampuan individu untuk mengatur tanggung jawab dan memprioritaskan hal-hal penting sangat diperlukan untuk mencapai keseimbangan ini. Menurut Wismawan dan Luturlean (2022),

jika seseorang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dengan baik, maka hal ini akan memengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Adhika dan Astiti (2025), Triningsih dan Darma (2023), Mulang (2022), Wahyu et al. (2023), dan Naufalia (2020), menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Namun, ada juga penelitian lain seperti oleh Yuliani dan Ekhsan (2024), Rojaeni dan Nurdin (2020), serta Kalvaristy Kafiari et al. (2024) yang mengatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat tersebut.

Dari pengamatan, beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, terutama para karyawan wanita yang memiliki anak, sehingga mereka mulai memikirkan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, di sisi lain, beberapa karyawan lain menyatakan bahwa pekerjaan di kantor tidak mengganggu aktivitas rumah mereka.

Selain masalah keseimbangan kerja dan kehidupan, rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan serta kepuasan dalam bekerja juga berperan dalam keinginan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

Beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Ketut Juliantara et al. (2020), Nur Miftahul Janna dan Mene Paradilla (2023), serta Dewi et al. (2022), menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Namun, ada juga penelitian lain oleh Alisadikin dan Sunandar (2023), serta Hamam (2023), yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh pada niat untuk keluar.

Di samping itu, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa terikat atau memiliki keterlibatan yang berarti dengan perusahaan, sehingga terkadang mereka berpikir untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan serta keterlibatan karyawan terhadap niat untuk keluar, serta adanya fluktuasi tingkat niat untuk keluar pada BPR di wilayah Gianyar, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan serta Keterlibatan Pegawai Terhadap Keinginan Tinggalkan Pekerjaan.”

LITERATUR

Teori Atribusi

Teori atribusi diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori ini menguraikan bagaimana individu memahami sebab dari

tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain. Penyebab ini dapat berasal dari faktor internal, seperti kebiasaan, sikap, atau karakter, serta faktor eksternal, seperti tekanan dari lingkungan atau keadaan tertentu. Aspek-aspek ini dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam hidupnya (Suwardewa et al., 2023).

Work Life Balance

Arifin dan Muharto (2022) mengungkapkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan aspek penting yang harus dicermati oleh perusahaan dalam menyusun kebijakan terkait karyawan. Fitri dan rekan-rekannya (2022) menekankan bahwa work life balance mencakup keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk keperluan pribadi serta keluarga. Berdasarkan pendapat McDonald dan Bradley (Nafriana, 2022), keseimbangan kerja dan kehidupan dipengaruhi oleh tiga elemen, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Employee Engagement

Risky (2020) menjelaskan bahwa employee engagement merujuk pada tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan, yang sering juga disebut sebagai work engagement. Arif (2022) menyatakan bahwa menurut Robinson, pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan

yang tinggi menyadari bahwa peningkatan kinerja berpotensi memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (Risky, 2020), beberapa indikator dari employee engagement meliputi vigor, dedication, dan absorption.

Turnover Intention

Turnover intention atau keinginan untuk beralih pekerjaan adalah hasrat seorang pegawai untuk meninggalkan posisinya, baik secara sukarela maupun karena keputusan dari manajemen. Walaupun suatu perusahaan berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, keinginan untuk berpindah pekerjaan tetap dapat muncul. W. S. Ni Pratiwi dan kolega (2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk menilai turnover intention, yaitu pemikiran untuk berhenti, keinginan untuk keluar, dan hasrat untuk mencari pekerjaan lain.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement

Jika seseorang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, mereka akan merasa senang dan bangga dengan pekerjaannya, serta merasa terikat pada pekerjaan tersebut, yang disebut Employee Engagement. Para peneliti sebelumnya telah memberikan pendapat teoretis dan bukti empiris bahwa Work Life Balance memang berpengaruh

terhadap Employee Engagement. Perusahaan yang menerapkan budaya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, akan memberikan dampak positif terhadap Employee Engagement, seperti yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto et al., 2022), dan (Novitasari dan Dessyarti, 2022).

H1: Work life balance berpengaruh positif terhadap employee engagement.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan seseorang dipicu oleh pengaruh dari faktor internal maupun eksternal. Ketika terdapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi mental serta emosi karyawan akan menjadi lebih baik, yang dapat menurunkan keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Saat memiliki keseimbangan kerja dan hidup yang baik, karyawan cenderung merasa enggan untuk meninggalkan posisi mereka. Berdasarkan sejumlah studi, seperti yang dilakukan oleh (Triningsih dan Darma, 2023), (Mulang, 2022), (Wahyu et al., 2023), dan (Naufalia, 2020), keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak yang signifikan serta berlawanan terhadap niat untuk berpindah kerja. Dari sini, hipotesis penelitian berikut ditetapkan:

H2: Work life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention

Teori atribusi mengemukakan bahwa tindakan seseorang dipicu oleh faktor tertentu, yang mungkin berasal dari dalam dirinya. Keterlibatan Karyawan membuat staf merasakan kebanggaan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi sikap serta inisiatif mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada niat mereka untuk tetap bertahan di organisasi. Apabila karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, maka hasrat untuk resign akan berkurang. Dengan demikian, keterlibatan karyawan yang positif berdampak pada pengurangan tingkat Niat Berhenti. Menurut beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh (Ketut Juliantara et al., 2020), (Janna dan Paradilla, 2023), dan (Dewi et al., 2022), keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Niat Berhenti. Dari sini, ditetapkan hipotesis ketiga berikut:

H3: Employee engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada BPR di wilayah Gianyar. Fokus dari penelitian ini adalah mengenai keseimbangan antara kehidupan

kerja dan pribadi serta partisipasi karyawan terkait keinginan untuk mengundurkan diri dari BPR di wilayah Gianyar. Untuk memilih sampel, peneliti menerapkan metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam studi ini, yaitu sebanyak 79 pegawai pada BPR di wilayah Gianyar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang diterapkan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Analisis Regresi Linear Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Pengujian Validitas

Persyaratan dasar untuk sebuah kuesioner agar dapat dianggap valid adalah memperoleh nilai r sekurang-kurangnya 0,3. Hasil dari pengujian validitas mengindikasikan bahwa variabel Work life balance, employee engagement, dan Turnover intention memiliki nilai Korelasi Pearson yang lebih tinggi dari 0,3. Ini membuktikan bahwa semua pertanyaan dalam alat penelitian telah memenuhi kriteria validitas data.

2. Pengujian Reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Work life balance, employee engagement, dan Turnover intention memiliki koefisien Cronbach's alpha yang melebihi 0,80. Oleh karena itu, pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dinyatakan memiliki tingkat

reliabilitas yang memadai dan dapat dipergunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik $Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

1. Uji Normalitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,15839862
Most Extreme Differences	Absolute	0,111
	Positive	0,090
	Negative	-0,111
Test Statistic		0,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,082

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,082 yang lebih besar dari 0,05 (0,082 > 0,05). Hasil pengujian menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Work life balance</i> (X1)	0,451	2,218
<i>Employee engagement</i> (X2)	0,451	2,218

Sumber: Lampiran 6

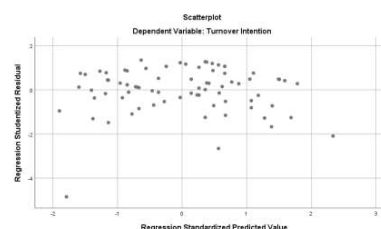
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel *Work life balance*, dan *employee engagement* lebih

besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik yang ada menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Persamaan $Y_2 = \alpha + \beta_3 X_1$

1. Uji Normalitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,67849421
Most Extreme Differences	Absolute	0,141
	Positive	0,141
	Negative	-0,095
Test Statistic		0,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,055

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,055 yang lebih besar dari 0,05 ($0,055 > 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

2. Multikolinearitas

Tabel 5.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Work life balance (X1)	1,000	1,000

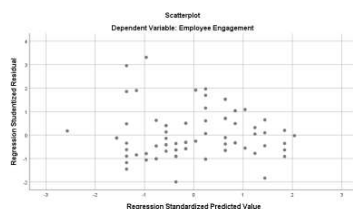
Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel *Work life balance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat.

3. Heteroskedastisitas

Gambar 5.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik yang

ada menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5.5

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Signifikansi
	B	Standard Error	Beta	t	
Y ₁ = a + b ₁ X ₁ + b ₂ X ₂					
Konstanta	34,626	1,585		21,849	0,000
Work life balance (X1)	-0,240	0,108	-0,311	-2,224	0,029
Employee engagement (X2)	-0,215	0,098	-0,306	-2,188	0,032
R	0,575				
R Square	0,331				
Adjusted R Square	0,313				
F Hitung	18,791				
Signifikansi	0,000				
Y ₂ = a + b ₁ X ₁					
Konstanta	5,682	1,716		3,312	0,001
Work life balance (X1)	0,814	0,084	0,741	9,684	0,000
R	0,741				
R Square	0,549				
Adjusted R Square	0,543				
F Hitung	93,770				
Signifikansi	0,000				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan regresi sederhana pada Tabel 5.16, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 34,626 - 0,240X_1 - 0,215X_2$$

$$Y_2 = 5,682 + 0,814X_1$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta dengan nilai 34,626 menunjukkan bahwa apabila variabel niat turnover (Y) tidak

terpengaruh oleh kedua variabel independen, yakni keseimbangan kerja-hidup (X1) dan keterlibatan karyawan (X2), yang bernilai nol (0), maka rata-rata niat turnover akan mengalami peningkatan.

- 2) Koefisien regresi untuk variabel keseimbangan kerja-hidup (X1) yang bernilai -0,240 mengindikasikan bahwa jika keseimbangan kerja-hidup meningkat sebesar 1%, maka niat turnover akan mengalami penurunan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel keterlibatan karyawan (X2) yang bernilai -0,215 menunjukkan bahwa jika keterlibatan karyawan meningkat sebesar 1%, maka niat turnover akan menurun.
- 4) Nilai konstanta dalam regresi sederhana Y2 yang sebesar 5,682 menunjukkan bahwa jika variabel keterlibatan karyawan (Y2) tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup (X1) yang bernilai nol (0), maka rata-rata keterlibatan karyawan akan mengalami peningkatan.
- 5) Koefisien regresi sederhana untuk variabel keseimbangan kerja-hidup (X1) dengan nilai 0,814 berarti jika keseimbangan kerja-hidup naik 1%, maka keterlibatan karyawan akan bertambah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk memahami dampak dari keseimbangan kerja dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama terhadap niat untuk pindah kerja, serta bagaimana keseimbangan kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 5.5, nilai R Square untuk hubungan antara keseimbangan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap niat pindah kerja adalah 0,331. Ini berarti bahwa 33,1% dari niat pindah kerja pada BPR di wilayah Gianyar dipengaruhi oleh keseimbangan kerja serta keterlibatan karyawan, sedangkan 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, R Square untuk hubungan keseimbangan kerja dengan keterlibatan karyawan adalah 0,549, yang menunjukkan bahwa 54,9% dari keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan kerja, dan 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian.

Hasil Uji F

Analisis uji F yang ditampilkan dalam Tabel 5.5 terkait dampak keseimbangan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap niat pindah kerja menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 serta nilai F hitung 18,791. Selain itu, hasil uji F

untuk dampak keseimbangan kerja terhadap keterlibatan karyawan yang terdapat pada Tabel 5.16 menunjukkan nilai signifikan 0,000 dan nilai F hitung 93,770. Temuan ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan adalah valid, karena variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t

Merujuk pada Tabel 5.5, nilai thitung untuk variabel keseimbangan kerja adalah 9,684, dengan koefisien beta sebesar 0,814, serta signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan. Selanjutnya, thitung untuk variabel keseimbangan kerja (X1) adalah -2,224, dengan koefisien beta -0,240 dan signifikansi 0,029 yang juga kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap niat pindah kerja. Untuk variabel keterlibatan karyawan (X2), thitung adalah -2,188, dengan koefisien beta -0,215 dan signifikansi 0,032, yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Hidup terhadap Keterlibatan Karyawan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap partisipasi karyawan pada BPR di wilayah Gianyar. Penelitian mengungkapkan bahwa semakin baik karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan dukungan dari organisasi akan lebih terikat pada perusahaan, menunjukkan komitmen yang lebih besar, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanto et al. (2022) serta Novitasari dan Dessyarti (2022), yang juga menemukan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki dampak positif terhadap keterlibatan karyawan.

- 2) Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Hidup terhadap Niat Tinggalkan Perusahaan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berpengaruh besar dan negatif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan BPR di wilayah Gianyar. Temuan menunjukkan bahwa semakin baik kualitas keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dimiliki

karyawan, semakin kecil kecenderungan mereka untuk pergi dari perusahaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan hidup yang memadai umumnya tidak memiliki keinginan untuk berhenti, bahkan mungkin tidak memiliki niat sama sekali untuk melakukannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triningsih dan Darma (2023), Mulang (2022), Wahyu et al. (2023), serta Naufalia (2020) juga menegaskan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

3) Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Niat Tinggalkan Perusahaan.

Keterlibatan pegawai memiliki dampak yang negatif dan cukup besar terhadap keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan di PT Bank BPR di wilayah Gianyar. Data penelitian mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan pegawai yang lebih tinggi berhubungan dengan penurunan keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugas mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan, yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan yang baik dapat

berkontribusi pada pengurangan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Penemuan ini juga diperkuat oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Juliantara et al. (2020), Janna dan Paradilla (2023), serta Dewi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memberi dampak yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil dari studi ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada BPR di wilayah Gianyar. Ini berarti bahwa semakin baik harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan, semakin tinggi rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan. Keseimbangan kerja dan kehidupan juga memiliki efek negatif dan signifikan pada keinginan untuk berpindah tempat kerja. Itu menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kerja dan kehidupan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka ingin meninggalkan perusahaan tersebut. Keterlibatan karyawan juga memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap niat untuk

berpindah kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk berpindah.

Limitasi

Keterbatasan dalam studi ini terlihat dari analisis koefisien determinasi, di mana variabel independen yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan serta keterlibatan karyawan hanya dapat menjelaskan 33,1% dari tingkat niat perputaran karyawan pada BPR di wilayah Gianyar. Masih tersisa 66,9% faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap niat perputaran karyawan di perusahaan tersebut. Melalui uji koefisien determinasi, variabel independen yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan hanya menjelaskan 54,9% dari tingkat keterlibatan karyawan, sedangkan 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., & Astiti, N. P. Y. (2025). The impact of work life balance and work related stress on turnover intention. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 9(1), 67-83.
- Arif, Y. A. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Dewi, R. S., Lubis, J., & Nasution, M. F. (2022). The Effect of *Employee Engagement, Employee Retention and Turnover Intention* on Employee Performance in Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 8544–8555.
<https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4634>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1351-1356.
- Hamam, S. (2023). the Impact of Training and Organizational Culture on Employee Performance Through *Employee Engagement* As an Intervening Variable in Pt Telkom Akses. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(11), 1105–1118.
<https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i11.701>
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New

York: Wiley.

- Janna, N. M., & Paradilla, M. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109-122.
- Juliantara, I. K., Sihombing, I. H. H., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2020, December). The effect of employee engagement on turnover intention. In *The International Conference on Business and Management Research (ICBMR 2020)* (pp. 300-305). Atlantis Press.
- Kalvaristy Kafiari, T., Taroreh, R. N., & Lintong, D. C. A. (2024). Pengaruh Emotional Intelligence, Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Matahari Departement Store Cabang Megamall Manado. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 2(1), 264–273. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms>
- Mhd. Alisadikin, Heri Sunandar, N. (2023). Analisa Pengaruh Perceived Supervisor Support Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel. *Manajemen Resiko Bank Syari'Ah*, 2(1), 189–192.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Nafriana, N. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Naufalia, V. (2020). Pengaruh Worklife Balance Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Di Elzatta Hijab Jakarta. *Jurnal Utilitas*, 6(1).
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). *Edunomika*, 06(01), 1–18.
- Nur Miftahul Janna, & Mene Paradilla. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>
- Pratiwi, W. S. ni, Sujana, W. I., & Novarini, N. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. *Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*, 415.

- Putri, R. M. (2023). Pengaruh Digitalisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi Pt. Permata Bank Tbk). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, September*.
- Rohaeni, H., & Nurdin, S. (2020). JKBM Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Work-Life Balance and its Impact on *Turnover Intention* in the Millennium : the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal konsep bisnis dan manajemen*, 6(2), 121–132.
- Suwardewa, K. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 4(6), 1497–1513.
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2023). Compensation, *Worklife balance*, *Employee Engagement*, and *Turnover Intention*. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 10–21. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2158>
- Wahyu, N., Kirana, I., Sunani, A., Puspa, U., Widodo, W., Lukitasari, I. C., & Permatasari, L. P. (2023). *Turnover Intention Pada Pegawai Bank: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Turnover Intention in Bank Employees: the Mediating Role of Job Satisfaction*. 12(November), 839–850.
- <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- 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>
- Wijayanto, T., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>
- Wismawan, M. H., & Lutrlean, B. S. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X. *e-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* Dan Work-Life Balance Yang Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 31–46. <https://doi.org/10.24912/jmie.v8i1.28170>