PENGARUH OVERWORK DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI DIVISI OPERASIONAL PADA PT SANGUIN GASTRO INDONESIA

Oleh :

Bisma Jendrasyah

NPM.8412223173

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Ujian Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi



UNIVERSITAS INSAN CENDEKIA MANDIRI

BANDUNG

TAHUN 2026

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *OVERWORK* DAN *WORK – LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DIVISI OPERASIONAL PADA PT. SANGUIN GASTRO INDONESIA.

SKRIPSI

Untuk memenusi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana ekonomi program studi manajemen pada fakultas ekonomi.

Disusun oleh:

Nama : Bisma Jendrasyah

NPM : 8412223173

Skripsi ini

Disetujui tanggal:

.....

Oleh :

Dosen Pembimbing	Ketua program studi manajemen
Risna hariyati, S.E.,M.M	**Risna hariyati, S.E.,M.M**
NIDN.0426017502	**NIDN.0426017502**

i

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *OVERWORK* DAN *WORK – LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI DIVISI OPERASIONAL PADA PT. SANGUIN GASTRO INDONESIA.

SKRIPSI

Untuk memenusi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana ekonomi program studi manajemen pada fakultas ekonomi.

Disusun oleh:

Nama : Bisma Jendrasyah

NPM : 8412223173

Skripsi ini Disetujui

Tanggal:

.....

Oleh :

Dosen Pembimbing

Risna hariyati, S.E.,M.M

NIDN.0426017502

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi

Indriana Damaianti, S.E.,M.A.,Ph.D

NIDN.0405069203

Mengetahui,

Ketua program studi manajemen

Risna hariyati, S.E.,M.M

NIDN.0426017502

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bisma Jendrasyah

NIM : 8412223173

Tanggal : Juli 2026

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

"PENGARUH *OVERWORK* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERDAHAP *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KARYAWAN DI DIVISI OPERASIONAL PT SANGUIN GASTRO INDONESIA"

Adalah hasil karya saya sendiri bukan merupakan plagiasi dari karya orang lain dan benar keasliannya. Dalam penulisan skripsi ini, saya telah mengikuti kaidah ilmiah dan ketentuan yang berlaku di Universitas Insan Cendekia Mandiri.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan ini, baik berupa plagiasi maupun kecurangan lainnya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Insan Cendekia Mandiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 27 Juni 2026

Bisma Jendrasyah

iii

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda dibawah ini :

Nama : Bisma Jendrasyah

Tempat Tanggal Lahir : Bandung, 20 Juni 2002

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul skripsi :

("PENGANGARUH *OVERWORK* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KARYAWAN DI DIVISI OPERASIONAL PT SANGUI GASTRO INDONESIA")

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Insan Cendekia Mandiri.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Bandung, 27 Juni 2026



Bisma Jendrasyah

iv

ABSTRAK

Karena *turnover intention* dapat berdampak pada efektivitas organisasi dan stabilitas tenaga kerja, hal ini menjadi masalah krusial dalam manajemen sumber daya manusia. *Work-life balance* dapat terpengaruh oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kegiatan operasional yang berat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *overwork*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berlebih memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan Divisi Operasional PT Sanguin Gastro Indonesia.

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian eksplanatori dengan metodologi kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 30 karyawan yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis regresi linear berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan ($t = 1{,}304$; $p = 0{,}203$), sedangkan beban kerja berlebih memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan ($t = 3{,}050$; $p = 0{,}005$). Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berlebih memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan ($F = 7{,}100$; $p = 0{,}003$), dengan nilai R^2 sebesar 0,345.

Kesimpulannya, keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang nyata terhadap niat karyawan untuk keluar, sedangkan beban kerja berlebih secara signifikan meningkatkan niat tersebut. Oleh karena itu, guna menekan tingkat *turnover*, organisasi perlu memperbaiki manajemen beban kerja dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, *turnover intention*, *work-life balance*, dan *overwork*.

UICM

ABSTRACT

Since turnover intention may have an impact on organizational effectiveness and workforce stability, it is a crucial problem in human resource management. Work-life balance may be impacted by high job demands and demanding operational operations, which can lead to overwork. The purpose of this study is to investigate how work-life balance and overwork affect employees' intentions to leave PT Sanguin Gastro Indonesia's Operational Division.

This study used an explanatory research strategy in conjunction with a quantitative methodology. Thirty employees made up the population, all of whom were chosen using saturation sampling. Multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination were used to assess the data that were gathered via questionnaires.

The findings indicated that work-life balance had no significant partial influence (t = 1.304; p = 0.203), whereas overwork had a positive and significant effect on turnover intention (t = 3.050; p = 0.005). Work-life balance and overwork both had a substantial impact on turnover intention at the same time (F = 7.100; p = 0.003), with an R2 value of 0.345.

In conclusion, work-life balance has no discernible partial effect on employees' intention to leave, whereas overwork greatly raises such intention. Therefore, in order to lower staff turnover, the organization should enhance workload management and working environment.

Keywords: Human resource management, employees, turnover intention, work-life balance, and overwork.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahi rabbil'alamin, puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat allah SWT atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Overwork* dan *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention* di Divisi Operasional PT Sanguin Gastro Indonesia".** Penyerahan skripsi ini merupakan prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Insan Cendikia Mandiri.

Terdapat berbagai kesulitan dan hambatan yang dihadapi selama penyusunan skripsi ini. Namun, saya berhasil menyeselaikannya tepat waktu berkat saran dan bantuan dari sejumlah pihak. Oleh karna itu, dengan rasa terimakasih dan hormat, saya ingin menyampaikan ucapan termakasih kepada:

1. Keluarga saya, yang tetap jadi sumber inspirasi utama untuk saya. Saya menghargai seluruh kasih sayang, doa, pengorbanan, serta sokongan yang tidak tergoyahkan dari seluruh keluarga. Skripsi ini saya persembahkan seluruhnya selaku bentuk kasih sayang serta rasa terimakasih yang mendalam.
2. Sekarsari Pertiwi, Andika Mahesa Wiguna, Selaku kaka kandung saya yang telah memberikan arahan dan semanggat dalam penyusunan Skripsi saya.
3. Ghina Indriani kekasih saya yang telah memberikan doa, waktu untuk berdiskusi dan semanggat di setiap hari nya dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Bapak Dr. Ir. H. Asep Najmudin, M.P. selaku Rektor Universitas Insan Cendekia Mandiri
5. Ibu Indriana Damaianti, S.E., M.Ak., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Insan Cendekia Mandiri atas kebijakan dan dukungannya selama masa studi

6. Ibu Risna Haryati, S.E., M.M selaku Kepala Program Studi, Dosen wali, dan Dosen pembimbing Skripsi Universitas Insan Cendekia Mandiri atas dukungan serta bimbingan selama masa studi dan masa mengerjakan skripsi.
7. Muhammad akbar selaku teman saya yang telah memberikan arahan dan waktu untuk berdiskusi dalam penyususnan skripsi ini
8. Penulis mengakui bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam tesis ini. Oleh karena itu, demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang, penulis terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun. Diharapkan tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen

Penulis menutup dengan mengucapkan terima kasih kepada para pembaca atas minat dan apresiasi terhadap tesis ini. Semoga kita semua senantiasa dilimpahi rahmat dan berkah Allah SWT

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bandung, 10 Agustus 2026

Bisma Jendrasyah

Daftar isi

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ....**Error! Bookmark not defined.**
SURAT PERNYATAAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR viii
Daftar isi x
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
Latar belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
2.1 Landasan Teori 12
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.3 Overwork 14
2.3.1 Pengertian *Overwork* 14
2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab *Overwork* 16
2.3.3 Dampak *Overwork* 17
2.3.4 Indikator *Overwork* 17
2.4 Work-Life Balance 18
2.4.1 Pengertian Work-Life Balance 18
2.4.2 Komponen Komponen *Work-Life Balance* 18
2.4.3 Manfaat Work-Life Balance 19
2.4.4 Dimensi Pengukuran *Work Life Balance* 20
2.5 *Turnover Intention* (intensi ingin keluar) 21

2.5.1 Pengertian Turnover Intention 21
2.5.2 Model Turnover Intention 22
2.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* 22
2.5.4 Dampak Turnover Intention 23
2.5.5 Indikator Turnover Intention 23
2.6 Hubungan Antara Overwok Dan Turnover Intention Dan Work-Life Balance 24
2.6.1 Overwork (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) 25
2.6.2 Work-Life Balance (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) 25
2.7 Hubungan Antar Variabel 25
2.8 Kajian Penelitian Terdahulu 26
2.9 Kerangka Pemikiran 34
2.10 Kerangka berpikir 35
2.11 Hipotesis 35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 34
3.1 Desain Penelitian 34
3.2 Populasi Dan Sampel 35
3.2.1 Populasi 35
3.2.2 Sampel 35
3.3 Jenis Dan Sumber Data 36
3.4 Teknik Pengumpulan Data 37
3.5 Skala Likert 38
3.6 Operasional Data 39
3.7 Variabel Bebas (Independent Variable) 40
3.8 Variabel Terikat (*Dependent Variable*) 41
3.9 Pengelolaan Data 41
3.10 Metode Analisis Data 42
3.11 Analisis Deskriptif 43
3.12 Uji Validitas 43
3.12.1 Uji Reliabilitas 43
3.13. Uji Asumsi Klasik 44
3.13.1 Uji Normalitas 44

3.13.2 Uji Multikolinieritas 44
3.13.3 Uji Heteroskedastisitas 45
3.13.4 Analisis Regresi Linier Berganda 45
3.13.5 Pengujian Hipotesis 46
3.14 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) 46
3.14.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 47
3.14.2 Koefisien Determinasi (R^2) 48
Timeline Jadwal Pelaksanaan Penelitian 49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Sejarah PT Sanguin Gastro Indonesia 50
4.2 Visi PT Sanguin Gastro Indonesia 50
4.3 Misi PT Sanguin Gastro Indonesia 50
4.4 Struktur Organisasi PT Sanguin Gastro Indonesia 51
4.5 Analisis Data 54
4.6 Hasil Uji Instrument Penelitian 55
4.6.1 Hasil Uji Reliabilitas 57
4.7 Analisis Uji Asumsi Klasik 58
4.7.1 Hasil Uji Normalitas 58
4.7.2 Uji Mutikolinieritas 61
4.7.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 62
4.8 Analisis Data Dan Interprestasi 63
4.8.1 Analisis Deskriptif 63
4.9 Uji Hipotesis 65
4.9.1 Hasil Uji T (Secara Terpisah/Parsial) 65
4.9.2 Hasil Uji F 67
4.9.3 Uji Koefisien Determinasi 68
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian 68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 71
5.1 Kesimpulan 71
5.1 Saran 72
5.2 Keterbatasan Penelitian 73
DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR TABEL 81
DAFTAR GAMBAR 80
LAMPIRAN 81
KUESIONER 82