

Pengaruh Work-Life Balance dan Quiet Quitting Terhadap Turnover Intention Pembimbing Di Pesantren Bina Insan Mulia

Siti Salamatunnisa¹, Sari Laelatul Qodriah², Harry Safari Margapradja³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon;
2018sitisitisi@gmail.com sari.lq@umc.ac.id; harrysafari61@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

work-life balance, quiet quitting, turnover intention

Article history:

Received 10-07-2026

Revised 05-08-2026

Accepted 20-08-2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan quiet quitting terhadap turnover intention pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya rata-rata turnover rate pembimbing pesantren yang mencapai 33,6% dalam periode 2015–2025, jauh melampaui batas wajar turnover organisasi yang umumnya berkisar 10–15% per tahun. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 60 pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia 1 dan 3. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima tingkat yang terdiri atas 25 pernyataan, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan quiet quitting masing-masing berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan arah pengaruh yang positif. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai F sebesar 17,238 (Sig. < 0,001) dan Adjusted R Square sebesar 0,355, yang berarti 35,5% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan mengenai arah pengaruh positif work-life balance berbeda dari kecenderungan teori yang umumnya negatif, sehingga menjadi temuan empiris khas pada konteks pembimbing pesantren. Penelitian ini merekomendasikan agar pengelola pesantren memperhatikan kecenderungan quiet quitting serta mengevaluasi cara pembimbing memaknai keseimbangan kerja-kehidupan guna menekan turnover intention di masa mendatang.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Siti Salamatunnisa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon,
2018sitisitisi@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Namun, saat ini banyak instansi menghadapi tantangan berupa tingginya fenomena turnover intention, yakni niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Muslihat, 2025). Turnover intention bukan sekadar keputusan impulsif, melainkan merupakan proses evaluasi psikologis yang berlangsung secara bertahap, dipengaruhi oleh akumulasi ketidakpuasan, kelelahan, dan ketidaksesuaian antara harapan individu dengan kondisi kerja nyata yang dihadapi (Kusumaningtyas Sugiyanto et al., 2020). Fenomena ini menjadi perhatian penting bagi organisasi karena keinginan untuk berpindah kerja dapat berdampak pada keberlangsungan sumber daya manusia, stabilitas organisasi, serta proses transfer pengetahuan dan pengalaman antarpegawai (Aprilia Rizki et al., 2025).

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki karakteristik organisasi yang khas dan secara substansial berbeda dari institusi pendidikan formal pada umumnya. Di lingkungan Pesantren Bina Insan Mulia, stabilitas tenaga pembimbing sangat diperlukan untuk menjaga kesinambungan kualitas pendidikan dan pembinaan santri. Pembimbing pesantren mengemban peran yang jauh lebih kompleks dibandingkan tenaga pendidik biasa, yaitu bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina moral, penjaga disiplin, konselor spiritual, dan teladan karakter bagi santri yang tinggal di lingkungan pesantren. Kompleksitas peran tersebut menjadikan pembimbing pesantren rentan terhadap tekanan kerja berlebih, kelelahan emosional, dan pada akhirnya munculnya niat untuk meninggalkan lembaga (Nurul & Yuniawan, 2024).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan turnover intention adalah work-life balance, yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadinya secara efektif dan harmonis. Secara teoretis, work-life balance memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Akela, 2025). Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Muslihat (2025) pada pekerja Generasi Z, yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa ketidakmampuan pembimbing dalam menyelaraskan urusan pekerjaan dengan urusan personal dapat memicu ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan turnover intention. Pembimbing pesantren acapkali bertugas melampaui batas waktu yang wajar karena harus mendampingi santri hampir sepanjang hari, termasuk pada hari libur dan akhir pekan, sehingga secara struktural mempersempit ruang bagi pembimbing untuk memenuhi kebutuhan pribadi, sosial, dan keluarga mereka. Minimnya keseimbangan kehidupan kerja juga dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, mencakup dimensi fisik, mental, emosional, dan sosial (Haq & Fauzan, 2025). Penelitian Aprilia Rizki et al. (2025) juga menunjukkan bahwa work-life balance, employee engagement, dan workplace well-being secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Untuk memberikan gambaran empiris mengenai dinamika pergerakan tenaga pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia, berikut disajikan data historis turnover pembimbing dalam periode 2015–2025.

Tabel 1. Data Turnover Pembimbing Pesantren Bina Insan Mulia (2015–2025)

Tahun	Turnover Rate (%)
2015	63,6
2016	66,7
2017	46,7
2018	28,6
2019	58,3
2020	15,0
2021	46,2
2022	17,1
2023	19,4
2024	6,9
2025	1,5

Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata tingkat turnover rate pembimbing Pesantren Bina Insan Mulia dalam kurun 2015–2025 mencapai 33,6%, tergolong cukup tinggi dan jauh melampaui batas wajar turnover organisasi yang umumnya berkisar 10–15% per tahun (Muslihat, 2025). Tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2016 sebesar 66,7% dan tahun 2015 sebesar 63,6%. Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir terlihat tren penurunan yang signifikan, mencapai titik terendah pada tahun 2025 sebesar 1,5%. Kondisi ini mengindikasikan adanya perbaikan pengelolaan sumber daya manusia, meskipun secara rata-rata jangka panjang tingkat turnover masih tergolong tinggi.

Selain isu keseimbangan waktu, muncul fenomena quiet quitting yang semakin menjadi perhatian serius di berbagai organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Quiet quitting merupakan kondisi ketika karyawan tidak secara resmi mengundurkan diri, tetapi secara sadar memilih untuk hanya melakukan tugas-tugas minimum sesuai deskripsi pekerjaan, tanpa menunjukkan inisiatif, dedikasi ekstra, atau keterlibatan emosional yang bermakna (Qanitah et al., 2025). Di lingkungan pesantren, quiet quitting dapat terlihat dari menurunnya partisipasi pembimbing dalam kegiatan tambahan, minimnya inisiatif dalam program pembinaan santri, serta berkurangnya keterlibatan dalam pengembangan lembaga.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan quiet quitting terhadap turnover intention pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono & Lestari (2021), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi positifis dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Quiet Quitting (X2) terhadap Turnover Intention (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh pembimbing di dua lembaga, yaitu Pesantren Bina Insan Mulia 1 (13 orang) dan Bina Insan Mulia 3 (47 orang), dengan total populasi sebanyak 60 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil dan seluruhnya dapat dijangkau oleh

peneliti, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 60 responden.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2026 sampai dengan selesai, bertempat di Pesantren Bina Insan Mulia. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat (skor 1–5). Instrumen penelitian terdiri atas 25 pernyataan, yaitu 11 pernyataan Work-Life Balance, 9 pernyataan Quiet Quitting, dan 5 pernyataan Turnover Intention, dengan dua pernyataan Work-Life Balance memuat konteks perspektif Islam berupa ibadah dan amanah.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap indikator variabel. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment melalui IBM SPSS Statistics, dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 58$ dan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,254. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen pada masing-masing variabel.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X_1) dan Quiet Quitting (X_2) terhadap Turnover Intention (Y), dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 5%.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penggunaan data primer melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden pada satu periode waktu tertentu, serta tidak menganalisis faktor-faktor lain di luar Work-Life Balance dan Quiet Quitting yang berpotensi memengaruhi Turnover Intention.

HASIL

Penelitian ini menggunakan 60 responden yang merupakan seluruh anggota populasi pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics, seluruh data responden dapat digunakan dalam analisis dan tidak terdapat data yang hilang pada variabel yang dianalisis.

Gambaran Umum Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (%)
Laki-laki	21 (35,0%)
Perempuan	39 (65,0%)
Total	60 (100%)

Berdasarkan tabel tersebut, responden penelitian didominasi oleh pembimbing perempuan, yaitu sebanyak 39 orang atau 65,0%, sedangkan pembimbing laki-laki berjumlah 21 orang atau 35,0%. Dominasi tersebut mencerminkan komposisi pembimbing yang menjadi populasi penelitian, mengingat teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan terhadap 25 butir pernyataan yang terdiri atas 11 butir Work-Life Balance, 9 butir Quiet Quitting, dan 5 butir Turnover Intention. Hasil pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh 25 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada r tabel (0,254) dan bernilai positif, sehingga seluruh butir instrumen dapat dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (Keterangan)
Work-Life Balance (X1)	0,782 (Reliabel)
Quiet Quitting (X2)	0,769 (Reliabel)
Turnover Intention (Y)	0,642 (Reliabel)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen pada ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang memadai, sehingga seluruh item dipertahankan dan digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Koefisien Determinasi dan Hasil Uji F

Indikator	Nilai
R	0,614
R Square	0,377
Adjusted R Square	0,355
F	17,238
Sig. F	< 0,001

Nilai R sebesar 0,614 menunjukkan adanya hubungan antara Work-Life Balance dan Quiet Quitting secara bersama-sama dengan Turnover Intention. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,355 menunjukkan bahwa 35,5% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 64,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 17,238 dengan signifikansi < 0,001, sehingga Work-Life Balance dan Quiet Quitting secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial) dan Koefisien Regresi

Variabel	Hasil
Work-Life Balance (X1)	B = 0,149; t = 2,247; Sig. = 0,029; Signifikan
Quiet Quitting (X2)	B = 0,238; t = 3,172; Sig. = 0,002; Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 3,488 + 0,149X_1 + 0,238X_2 + e$. Koefisien Work-Life Balance sebesar 0,149 dengan nilai t sebesar 2,247 dan signifikansi 0,029 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap

Turnover Intention. Koefisien Quiet Quitting sebesar 0,238 dengan nilai t sebesar 3,172 dan signifikansi 0,002 juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dengan arah positif, sehingga hipotesis pertama diterima. Arah pengaruh tersebut berbeda dari kecenderungan hubungan yang umumnya negatif sebagaimana dijelaskan dalam kajian teori, dan menjadi temuan empiris yang perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan pembimbing pesantren. Quiet Quitting juga terbukti berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Turnover Intention, sehingga hipotesis kedua diterima; temuan ini sejalan dengan kajian teori bahwa quiet quitting mencerminkan menurunnya keterlibatan dan komitmen kerja yang berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Secara simultan, Work-Life Balance dan Quiet Quitting terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang memasukkan Work-Life Balance dan Quiet Quitting mampu menjelaskan sebagian variasi Turnover Intention pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,355. Sementara itu, 64,5% variasi lainnya berada di luar model penelitian, yang menunjukkan bahwa Turnover Intention merupakan fenomena yang juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengaruh Quiet Quitting yang positif dan signifikan memperkuat argumentasi teoretis bahwa penurunan keterlibatan, kontribusi ekstra, dan komitmen organisasi berkaitan dengan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks pembimbing pesantren, kondisi tersebut relevan karena peran pembimbing tidak hanya terbatas pada tugas formal, tetapi juga berkaitan dengan pembinaan dan keterlibatan dalam kegiatan pesantren.

Sementara itu, Work-Life Balance menunjukkan pengaruh yang signifikan tetapi dengan arah positif, berbeda dari kecenderungan teori dan penelitian terdahulu yang umumnya menjelaskan bahwa work-life balance yang lebih baik menurunkan turnover intention. Perbedaan arah ini dapat menjadi temuan khusus penelitian yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, terutama terkait karakteristik pekerjaan pembimbing pesantren, cara responden memaknai keseimbangan kerja-kehidupan, serta kemungkinan adanya faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Quiet Quitting terhadap Turnover Intention pembimbing di Pesantren Bina Insan Mulia, yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda terhadap 60 responden, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ($t = 2,247$; $\text{Sig.} = 0,029$; $B = 0,149$), dengan arah pengaruh positif yang

berbeda dari arah hubungan yang secara teoretis umumnya diharapkan, sehingga menjadi temuan empiris khas yang perlu diperhatikan dalam konteks pembimbing pesantren. Kedua, Quiet Quitting berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ($t = 3,172$; $\text{Sig.} = 0,002$; $B = 0,238$) dengan arah pengaruh positif, yang berarti semakin tinggi kecenderungan Quiet Quitting, semakin tinggi pula Turnover Intention. Ketiga, Work-Life Balance dan Quiet Quitting secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention ($F = 17,238$; $\text{Sig.} < 0,001$) dengan Adjusted R Square sebesar 0,355, yang berarti 35,5% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, beberapa saran dapat diberikan. Bagi Pesantren Bina Insan Mulia, hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi dalam pengelolaan tenaga pembimbing, terutama dengan memperhatikan kecenderungan Quiet Quitting melalui peningkatan komunikasi, kejelasan pembagian tugas, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendorong keterlibatan pembimbing. Pengelola pesantren juga perlu mengevaluasi secara cermat bagaimana pembimbing memaknai keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan tanggung jawab pembinaan, mengingat temuan pengaruh positif Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas jumlah responden dan lembaga penelitian agar hasil penelitian memiliki cakupan pembandingan yang lebih luas.

REFERENSI

- Akela, S. (2025). Work-Life Balance and Its Impact on Employee Turnover Intentions.
- Aprilia Rizki, Siska Yuli Anita, & Yulistia Devi. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention dalam perspektif bisnis islam pada Karyawan RS Imanuel di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(5), 103–114. <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i5.4296>
- Haq, M. I., & Fauzan, M. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Primatexco Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(3). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i3.6318>
- Kusumaningtyas Sugiyanto, E., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction. 14(2). <https://doi.org/10.18326/infsl3.v14i2>
- Muslihat, T. Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Generasi Z. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 1476–1484. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.3174>
- Nurul, H., & Yuniawan, A. (2024). Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Turnover Intention Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 56–64. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Qanitah, Z., Putri, F., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Quiet Quitting Pada Karyawan Generasi Z di Industri Fashion Kota

Siti Salamatunnisa¹, Sari Laelatul Qodriah², Harry Safari Margapradja³, Pengaruh Work-Life Balance dan Quiet Quitting Terhadap Turnover Intention Pembimbing Di Pesantren Bina Insan Mulia, 346-353

Bandung. Jurnal Disrupsi Bisnis, 8(3), 302–311. <https://doi.org/10.32493/drb.v8i3.48984>
Sugiyono, & Lestari, N. F. D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.