

**PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT
DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN GEN – Z DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

SITI NURKHAFIFAH

2102120056



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

2025



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA

TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092

BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI NURKHAFIFAH

NPM : 2102120056

Dengan judul:

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT
DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN GENERASI-Z DI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak., CA
NIK: 19740607 201709 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Marizhar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI NURKHAFIFAH
NPM : 2102120056

Dengan judul:

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT
DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN GENERASI-Z DI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 8 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak., CA
NIK: 19740607 201709 1 001

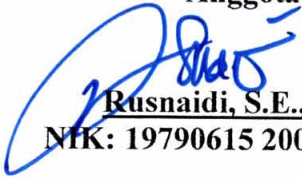
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 1 001

Anggota


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK: 19790615 200507 1 001

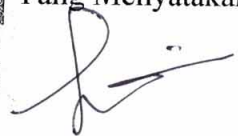
Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 13 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SITI NURKHAFIFAH
NPM 2102120056

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **SITI NURKHAFIFAH**
NPM : 2102120056
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI-Z DI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 Agustus 2025



Aceh, 13 Agustus 2025
Yang Menyatakan,

SITI NURKHAFIFAH
NPM 2102120056

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ *Work-life balance, Employee Engagement Dan Burnout Terhadap Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh “

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Marlizar,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE.,M.Si.,Ak selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr.Tuwisna,SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Univeristas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Zulkifli Umar, S.E.,M.Si.,Ak.Ca selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
6. Bapak Sulfitra,S.Si.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainta penelitian ini.
7. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayahanda Afifullah, S.K.M dan Ibunda Sudiarti S.Pd, yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Terima kasih untuk sahabat terbaik saya Vadia Aqilah,Zikra Amelia, Noratul Hikramah yang tak pernah lelah ada di saat aku terpuruk maupun bahagia. Dengan hadirnya kalian itu adalah sebuah kekauatan dalam diam yang paling berarti.
10. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Renanda Chintya, Nurfiana Zahara, Ilham Perdana Putra, atas kebersamaan, dukungan moral, serta semangat yang sangat berarti selama masa penyusunan skripsi ini.
11. Dan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktu, menjawab kuesioner, dan memberikan data yang sangat berharga bagi penelitian ini. Tanpa bantuan dan partisipasi responden, penelitian ini tidak akan berjalan dengan lancar.adaptif

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 3 Februari 2025

Siti Nurkhafifah
NPM 2102120056

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Turnover Intention	10
2.1.2 Faktor – Faktor Turnover Intention	11
2.1.3 Indikator Turnover Intention	12
2.2 Work-life balance	12
2.2.1 Pengertian Work-life balance	12
2.2.2 Faktor-Faktor Work-life balance	13
2.2.3 Indikator Work-life balance	13
2.3 Employee Engagement	13
2.3.1 Pengertian Employee Engagement	13
2.3.2 Faktor- Faktor Employee Engagement	14
2.3.3 Indikator Employee Engagement	15
2.4 Burnout	15
2.4.1 Pengertian Burnout	15

2.4.2 Faktor-Faktor Burnout	17
2.4.3 Dampak Burnout	17
2.4.4 Indikator Burnot	17
2.5 Penelitian Sebelumnya	17
2.5.1 Hubungan Antar Variabel	24
2.6 Kerangka Pemikiran	25
2.7 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Jenis Penelitian	27
3.1.2 Horizon Waktu	28
3.1.3 Unit Analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Sumber Data	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Hipotesis	33
3.6.1 Uji Regresi Berganda	33
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R_2)	34
3.6.3 Uji F Simultan	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum	37
4.2 Karakteristik Responden	38
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.3.1 Deskripsi Variabel Work-life balance	41
4.3.2 Deskripsi Variabel Employee Engagement	43
4.3.3 Deskripsi Variabel Burnout	44
4.3.4 Deskripsi Variabel Turnover Intention	46
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	47

4.5 Pengujian Asumsi Klasik	49
4.5.1 Uji Normalitas	49
4.5.2 Uji Multikolineritas	50
4.5.3 Uji Heterodisitas	50
4.6 Pembahasan Hasil penelitian	51
4.6.1 Hasil Analisis Linier Berganda Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Banda Aceh	51
4.6.2 Koefisien Korelasi & Determinasi	53
4.6.3 Pembuktian Hipotesis	54
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN 1.....	66
LAMPIRAN 2.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Survey Awal Karyawan Gen-Z di Banda Aceh	6
Tabel 2.1 Faktor-faktor Turnover Intention	11
Tabel 2.2 Faktor-faktor Work-life balance	13
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	28
Tabel 3.2 Alternatif Nilai	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.3 Usia Responden.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Work-life balance.....	41
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Employee Engagement	43
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Burnout	44
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Turnover Intention	46
Tabel 4.9 Uji Validasi Kuesioner Penelitian.....	47
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian	47
Tabel 4.11 Tabel Pengujian Multikolinearitas	50
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	52
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi	53
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji F.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka pemikiran	25
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas	49
Gambar 4.2 Scatterplot Hasil Uji Heterodisitas	51

Pengaruh Work-life balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh

SITI NURKHAFIFAH

2102120056

Pembimbing I : Zulkifli Umar, S.E.,M.Si.,Ak.CA

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si.,M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh *work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada 100 orang responden. Analisis data yang diperoleh menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan, maka keinginan untuk resign akan menurun. Sebaliknya, tingkat kelelahan kerja yang tinggi justru meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat mempertahankan karyawan generasi Z dan menekan niat *turnover intention*.

Kata kunci : *Work-life balance*, *Employee Engagement*, *Burnout*, *Turnover Intention*, Generasi Z

**Pengaruh Work-life balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap
Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh**

SITI NURKHAFIFAH

2102120056

Pembimbing I : Zulkifli Umar, SE.,M.Si.,Ak.CA

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si.,M.Si

ABSTRACT

This study aims to identify the extent to which *work-life balance*, *employee engagement*, and *burnout* influence *turnover intention* among Generation Z employees in Banda Aceh. This research adopts a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed to 100 respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression. The results show that *work-life balance* and *employee engagement* have a negative and significant effect on *turnover intention*, while *burnout* has a positive and significant effect. This means that better *work-life balance* and *employee engagement* tend to reduce the intention to resign, whereas high levels of burnout increase the desire to leave the job. Therefore, companies need to pay close attention to these factors in order to retain Generation Z employees and reduce *turnover intention*.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Engagement, Burnout, Turnover Intention, Generation Z.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era modern saat ini, dinamika dunia kerja mengalami perubahan signifikan seiring dengan kehadiran generasi Z dalam lingkungan profesional. Kelompok yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 ini memiliki kecenderungan dan preferensi kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Triyanto et al (2024) menyatakan bahwa generasi Z lebih menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta fleksibilitas dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, mereka cenderung memilih tempat kerja yang tidak hanya menuntut produktivitas, tetapi juga memperhatikan kebutuhan individu dan Kesehatan mental.

Di wilayah Banda Aceh, kehadiran generasi Z memberikan tantangan sekaligus peluang bagi Perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Berdasarkan temuan Deloitte (2020) hampir 50% karyawan dari generasi ini mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dalam dua tahun apabila kebutuhan mereka terhadap kesejahteraan dan kesehatan mental tidak terpenuhi.

Dengan demikian, aspek seperti *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi Tingkat kepuasan kerja serta Keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah ke tempat kerja lain. Kegagalan Perusahaan dalam memenuhi aspek-aspek tersebut dapat mendorong peningkatan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Turnover intention merujuk pada niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dalam penelitian (Ratnasari,2019) dijelaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang terganggu dapat meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Jika hal ini terjadi secara masif dalam suatu organisasi, maka akan menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam pengelolaan tenaga kerja, serta menambah beban biaya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Work-life balance dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban dalam kehidupan pribadinya,sehingga tidak menimbulkan konflik yang signifikan (Clark,2020). Keseimbangan ini tidak hanya mencakup aspek waktu, tetapi juga kualitas pengalaman yang dirasakan baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Individu yang mampu membagi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sebab merasa bahwa kebutuhan personal dan profesional mereka diperhatikan dan dihargai.

Selain *work-life balance* yang perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan, *employee engagement* juga hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. *Employee engagement* adalah tingkat keterlibatan emosional dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, tim dan organisasi tempat mereka bekerja. *Employee engagement* harus dijalankan dengan pemikiran positif dari karyawan, ditandai dengan semangat, keterlibatan, dan dedikasi. (Ratanjee & Emond 2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak berpikir

positif merasa kebutuhan mereka tidak terpenuhi, yang membuat mereka merasa tidak bahagia dan kesal di tempat kerja. (Albdour & Altarawneh,2019) menyat akan bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini senada dengan pendapat (Scheafuli & Salanova,2018) yang menemukan jika tingkat komitmen organisasi seseorang meningkat maka tingkat keterikatan juga meningkat, dan lebih akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi.

Tantangan lain yang sama pentingnya adalah bahwa stress yang terjadi pada intesitas yang relative dalam jangka waktu yang lama, menyebabkan kelelahan mental dan fisik pada orang yang terkena dampaknya. Keadaan tersebut dikenal sebagai *burnout*. Menurut (Ardiyanti,2019) *burnout* juga bisa diartikan sebagai kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress di derita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang membutuhkan komitmen emosional yang tinggi. Pada tahun 2020, terdapat data menunjukkan tingginya tingkat *burnout* di kalangan pekerja. Sebuah survei mengungkapkan 64% pekerja di indonesia mengalami stress dibandingkan tahun sebelumnya. (Wulantika et al. 2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Selain itu, (Lai et.al,2020) menemukan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan ketahanan terhadap stress dan mencegah *burnout*.

Burnout yang dialami karyawan sering kali menjadi salah satu pemicu utama munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Jika kondisi *burnout* tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak serius pada

Keputusan karyawan untuk mengundurkan diri, seperti yang terlihat pada tahun 2022 yang menunjukkan tingginya tingkat pengunduran diri akibat kelelahan kerja yang berkepanjangan

Fenomena ini mulai terlihat di sejumlah perusahaan di Banda Aceh, ditandai dengan meningkatnya keluhan dari kalangan karyawan muda yang merasa bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan serta harapan mereka. Ketidakpuasan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem kerja yang kaku, tingginya beban pekerjaan, kurangnya penghargaan atas kontribusi individu, serta kepemimpinan yang dinilai kurang terbuka dan minim empati.

Temuan tersebut diperkuat melalui wawancara dengan 30 karyawan generasi Z di Banda Aceh. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur melalui media online dan langsung. Responden dipilih secara purposive karena dianggap mewakili generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di Banda Aceh. Beberapa dari mereka menyampaikan bahwa mereka mengalami tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (*work-life balance*).

Selain itu, responden juga mengungkapkan bahwa kurangnya apresiasi dan penghargaan dari perusahaan turut berkontribusi terhadap rendahnya rasa keterlibatan (*employee engagement*). Mereka merasa bahwa meskipun telah bekerja keras, kontribusi mereka sering diabaikan atau dianggap tidak penting. Di sisi lain, ada pula yang merasa bahwa minimnya peluang pengembangan karir,

seperti pelatihan dan promosi menjadi alasan mengapa mereka tidak terikat dengan perusahaan.

Tekanan kerja yang terus-menerus tanpa dukungan lingkungan yang memadai membuat *burnout* menjadi persoalan serius bagi generasi Z di Banda Aceh. Beberapa responden mengakui bahwa jam kerja yang panjang dan ritme kerja yang tidak stabil dan penuh tekanan dapat memicu kelelahan baik secara fisik maupun mental. Situasi ini makin diperburuk oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dukungan emosional, minimnya apresiasi, komunikasi yang tidak efektif, serta kepemimpinan yang otoriter dan minim empati. Lingkungan kerja yang tidak mendukung tersebut berpotensi menurunkan motivasi, memengaruhi kesehatan mental, serta melemahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan utama meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan yang kompleks antara *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention*. Ketidakseimbangan dalam salah satu aspek dapat memengaruhi aspek lainnya, sehingga menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam konteks generasi Z, yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup dan kepuasan kerja, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini terjadi sangat penting bagi perusahaan.

Meskipun topik mengenai *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention* telah banyak di kaji dalam berbagai penelitian, kajian yang secara khusus meneliti berkaitan keempat variabel tersebut pada

generasi Z di wilayah Banda Aceh sangat terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya lebih berfokus pada kelompok generasi lain atau di lakukan di kota-kota lainnya dengan latar belakang kondisi kerja yang berbeda-beda. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang belum banyak diangkat dalam kontens lokal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada generasi Z di Banda Aceh.

Sejalan dengan itu, untuk melihat seberapa jauh fenomena ini terjadi secara nyata, peneliti melakukan survey awal yang di rangkum dalam tabel berikut:

1.1 Tabel Survey Awal pada Karyawan Gen-Z Banda Aceh

Variabel	Responden (30 orang)	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	7 orang	Merasa memiliki work-life balance baik
<i>Employee Engagement</i>	5 orang	Merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan
<i>Burnout</i>	10 orang	Mengalami tingkat burnout tinggi
<i>Turnover !ntention</i>	8 orang	Memiliki niat tinggi untuk pindah kerja

Sumber : hasil wawancara dengan karyawan gen-z di Banda Aceh

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Work-life balance*, *Employee Engagement* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Generasi Z Di Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *work – life balance* terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh *work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout* secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh secara simultan *work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut penjelasan latar belakang maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, khususnya dalam konteks Karyawan generasi Z di Banda Aceh. Selain itu, penelitian ini memberikan kajian akademis mengenai hubungan antara *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention* dalam dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan generasi Z dengan lebih efektif, khususnya di Banda Aceh. Dengan memahami pengaruh *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* terhadap *turnover intention*, perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi *burnout*, serta menciptakan keseimbangan kerja yang lebih baik guna mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan produktivitas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Banda Aceh dan permasalahan yang dibahas adalah *Work-*

life balance, Employee engagement, dan Burnout terhadap Turnover Intention
pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

2.1.1.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut Nasir et al. (2022) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya atas dasar keputusan pribadi dan secara sukarela.

Menurut Anggraini dkk., (2022) *turnover intention* adalah keinginan karyawan secara sukarela mengundurkan diri dari suatu organisasi atau suatu perusahaan. Sementara itu, Lestari & Margaritha (2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan dorongan atau niat seorang karyawan untuk keluar dari organisasi saat ini dengan tujuan memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik, di mana hal ini menjadi salah satu indikator utama yang dapat memprediksi terjadinya turnover secara nyata.

Menurut Ardan & Jaelani (2021) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Karyawan yang meninggalkan perusahaan sebagian besar karena alasan sukarela, dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*voidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*un-voidable voluntary turnover*).

Menurut Harnoto (2019) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya :

- a. Absensi yang meningkat
Karyawan yang memiliki niat untuk berpindah kerja sering kali menunjukkan pola ketidakhadiran yang semakin sering.
- b. Mulai malas dalam bekerja
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Bebagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Umumnya, hal ini ditemukan pada karyawan dengan karakter positif. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Namun, jika perilaku positif tersebut mengalami peningkatan yang signifikan dan berbeda dari sebelumnya. Justru dapat menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut berencana untuk meninggalkan pekerjaan.

2.1.2 Faktor – faktor Turnover Intention

Menurut Honorata (2022) penyebab *turnover intention* digolongkan dalam tiga kelompok yaitu individu, kelompok dan perusahaan. Adapun Indikator dari tiga Faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Faktor Turnover Intention

INDIVIDU	KELOMPOK	PERUSAHAAN
1. Kepuasan kerja 2. Self efficacy 3. Locus of control 4. Stress kerja 5. Keluarga 6. Harapan 7. Kemampuan 8. Pasangan 9. Jenis kelamin 10. Umur 11. Demografi	1. Lingkungan kerja 2. Konflik 3. Peluang 4. Supervisi 5. Beban kerja 6. Kepercayaan 7. pemimpin	1. Ukuran perusahaan 2. Desain pekerjaan 3. Jenis pekerjaan 4. Pelatihan 5. Pengembangan pegawai 6. Imbalan / gaji

2.1.3 Indikator Turnover Intention

Menurut Ran et.al (2020) indikator yang digunakan untuk mengetahui *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Berfikir meninggalkan pekerjaan
Munculnya keinginan dalam diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini.
2. Mencari pekerjaan baru
Tindakan aktif karyawan dalam mencari peluang kerja di tempat lain
3. Menemukan pekerjaan baru
Kondisi dimana karyawan telah berhasil mendapatkan pekerjaan sebagai langkah untuk keluar dari pekerjaan sebelumnya.
4. Menerima pekerjaan baru
Kesiapan karyawan untuk mempertimbangkan dan menerima pekerjaan di perusahaan lain

2.2 Work-life balance

2.2.1 Pengertian Work-life balance

Menurut Gribben & Semple (2021) *Work-Life Balance* adalah sebuah konsep yang mencakup keseimbangan antara aktivitas pekerjaan seperti karier dan ambisi dengan aspek kehidupan pribadi seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual. Menurut Nadia Pamela (2021), *work-life balance* merujuk pada kemampuan seorang individu untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan dalam kehidupan pribadi maupun keluarga.. Teori ini menyatakan bahwa pekerjaan dan keluarga berbeda, namun saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.

Irfan, *et all* (2021) mengatakan bahwa mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang.

Menurut Mayang sari & Malia (2020) *Work-life balance* berperan penting dalam membantu individu terhindar dari gangguan kesehatan mental (seperti

stress, kecemasan, depresi dan sebagainya), meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong penggunaan strategi adaptif untuk menghadapi situasi penuh tekanan, baik di lingkungan kerja maupun di rumah.

2.2.2 Faktor – faktor Work-life balance

Menurut Veluthan dan Valarmathi (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu :

Tabel 2.2 Faktor Work-life balance

Faktor Spesifik Kerja	Faktor Spesifik Kehidupan
1. Jadwal kerja 2. Sistem penghargaan 3. Dukungan sosial 4. Fasilitas dari perusahaan 5. Kebijakan 6. Cuti	1. Tanggung jawab rumah tangga 2. Pengasuhan anak 3. Dukungan orang tua & pasangan

2.2.3 Indikator Work-life balance

Menurut Manggabarani dan Marzuki (2021), indikator work-life balance mencakup sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu (*time balance*)
Kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu secara profesional antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*involvement balance*)
Tingkat keterlibatan emosional dan komitmen seorang dalam menjalani pekerjaan serta kehidupan pribadinya.
3. Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*)
Sejauh mana seseorang merasa puas terhadap aktivitas yang di jalankannya, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Pengertian Employee Engagement

Hasan (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi dimana karyawan memiliki dorongan internal, antusiasme, serta rasa

bangga yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Utami et.al (2023) mengidentifikasinya sebagai sikap positif yang dimiliki pekerja, ditandai dengan motivasi yang tinggi, ketangguhan, kegigihan, serta ketidakmudahan untuk menyerah saat menghadapi tantangan demi meraih tujuan organisasi. Adapun menurut Salam dan Sobirov (2021), *employee engagement* adalah sikap karyawan yang bersedia memberikan performa terbaiknya dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mandasari & Irawanto (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah kondisi di mana karyawan memiliki motivasi dan antusiasme tinggi serta keterikatan emosional dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, Rahmadani & Kurniawati (2022) menjelaskan bahwa *employee engagement* mencerminkan komitmen emosional dan profesional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan mereka, yang terbukti berdampak positif pada performa dan kepuasan kerja.

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Employee Engagement

Menurut Anitha (2019) faktor-faktor *employee engagement* dipengaruhi oleh 5 faktor, antara lain :

1. Kepemimpinan
Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan individu, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
2. Lingkungan kerja
Lingkungan yang mendukung dan bebas dari stres berlebihan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Kompensasi
Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.

4. Pelatihan

Karyawan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kompetensi yang lebih besar.

5. *Teamwork*

Lingkungan yang mendukung kerja sama antar tim dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam tim yang lebih kooperatif dan saling mendukung, mereka merasa lebih terhubung dengan tujuan perusahaan dan lebih termotivasi untuk bekerja keras.

2.3.3 Indikator Employee Engagement

Menurut Schaufeli (2018), indikator *employee engagement* adalah sebagai berikut :

1. *Vigor* (semangat)

Vigor menggambarkan tingkat semangat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang tercermin dari stamina dan energi tinggi saat bekerja.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedikasi merujuk pada keterlibatan penuh seseorang dalam pekerjaannya, disertai rasa bermakna, antusias, serta kebanggaan terhadap apa yang dilakukan.

3. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi adalah keadaan ketika seseorang fokus dan serius dalam bekerja, menikmati pekerjaannya hingga waktu terasa begitu cepat, serta sulit melepaskan diri dari aktivitas pekerjaannya.

2.4 Burnout

2.4.1 Pengertian Burnout

Istilah *burnout* ini diperkenalkan pertama kalinya oleh Hebert Freudenberger pada tahun 1974. Pada masa itu Hebert bekerja sebagai psikiater di salah satu klinik kecanduan obat di New York. Hebert melihat banyak tenaga sukarelawan yang awalnya bersemangat melayani pasien lalu mengalami penurunan motivasi, kepuasan dan komitmen kerja yang disertai dengan gejala kelelahan mental dan fisik. Hebert menggambarkan fenomena ini seperti lilin yang terbakar lalu perlahan meleleh sampai akhirnya habis.

Fitriani dan Oktavianti (2022) menyatakan bahwa burnout merupakan bentuk stres kerja yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung lama dengan beban kerja yang berat. Penelitian Apriana et.al (2021) *Burnout* merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan rasa lelah berlebihan, sikap menjauh secara emosional, serta menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, yang dapat memicu munculnya kecemasan, depresi, hingga gangguan tidur.

Menurut Genta Rahmadani et.al (2023) *Burnout* adalah merujuk pada kondisi kejenuhan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Hal ini disebabkan oleh terlibat dalam pekerjaan dalam waktu yang panjang, terutama di dalam situasi yang memiliki beban emosional yang tinggi.

Schaufeli dan Taris (2020) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang muncul akibat tekanan emosional dan hubungan interpersonal yang berkepanjangan di lingkungan kerja, ditandai dengan kelelahan, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta menurunnya kinerja profesional. Hal ini sejalan dengan klasifikasi WHO ICD-11(2019) yang menggambarkan *burnout* sebagai masalah terkait pekerjaan yang disebabkan oleh stres kronis yang tidak teratasi, dengan gejala utama berupa kelelahan, jarak emosional terhadap pekerjaan, dan penurunan efektivitas kerja. Edú-Valsania *et al.* (2022) juga memperkuat definisi ini dengan menekankan tiga dimensi utama *burnout* serta menjelaskan berbagai faktor penyebab dan dampaknya secara lebih mendalam.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Burnout

Liana (2020) faktor-faktor *burnout* di pengaruhi oleh 3 faktor, antara lain :

1. Beban kerja berlebihan
Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang akhirnya dapat meningkatkan risiko *burnout*.
2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
Kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai atau suasana kerja yang negatif, dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan memicu *burnout*.
3. Permasalahan peran
Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat menyebabkan kebingungan dan stres.

2.4.3 Dampak Burnout

Menurut Diandra Raisha et al. (2025), *burnout* tidak hanya berdampak pada pekerja sebagai individu, tetapi juga menimbulkan efek domino terhadap organisasi dan lingkungan sosial di sekitarnya. Dampak-dampak tersebut antara lain:

1. Dampak Terhadap Individu
Seseorang yang mengalami *burnout* dapat menyebabkan kelelahan emosional, mudah marah, hilang percaya diri serta berisiko menimbulkan gangguan mental seperti depresi, insomnia dan masalah pada jantung.
2. Dampak Terhadap Organisasi
Seseorang yang mengalami *burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, turnover intention dan turunnya semangat kerja
3. Dampak Terhadap Kehidupan Sosial
Seseorang yang mengalami *burnout* dapat menyebabkan rasa kesepian, perasaan tidak berharga dan sering merasa lelah saat untuk berinteraksi dengan keluarga atau teman-teman.

2.4.4 Indikator Burnout

Prianto & Bachtiar (2020). mengidentifikasi beberapa indikator *burnout*, meliputi :

1. Kelelahan fisik
Ditunjukkan oleh gejala serangan sakit kepala, susah tidur, dan kurang nafsu makan.
2. Kelelahan emosional
Kelelahan emosional yang ditandai dengan depresi, perasaan yang tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaan, serta mudah marah.
3. Kelelahan mental
Keadaan di mana kapasitas kognitif seseorang menurun, sehingga sulit untuk fokus, membuat keputusan, atau menyelesaikan tugas
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri
Perasaan rendah diri atau tidak menghargai kemampuan dan pencapaian diri, sering kali disertai dengan perasaan tidak berdaya atau tidak berharga

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* terhadap *turnover intention*, sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Anggara Pramushinta, Wing Wahyu, Frasto Biyanto (2024) yang berjudul Pengaruh *Work-life balance*, *Employee Engagement*, *burnout* dan *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Work-life balance*, *employee engagement*, *organizational justice* dan *burnout* ditemukan pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang sudah bekerja, dan sampel dalam penelitian ini adalah generasi Z yang bekerja di perusahaan Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah Hubungan *work-life balance*, *organizational justice* dan *burnout* ditemukan pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dan *employee*

engagament menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lita Chrisdiana dan Mukti Rahardjo (2019), dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-life balance* Terhadap *Turnover Intention* Di bGenerasi Millenial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) pada niat untuk meninggalkan pekerjaan (Y) di Generasi Milenial DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini generasi milenial yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di DKI Jakarta. Sampel penelitian ini adalah 31 responden yang bekerja di wilayah Jakarta, usia antara 20 hingga 36 tahun. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Dan teknik analisis data yang digunakan menggunakan program statistika dengan nama *Statistical Product* dan *Service Solution*. Hasil dari penelitian ini adalah *employee engagement* tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di generasi milenial Jakarta dan variabel *work-life balance* tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di generasi milenial Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Helena Sihotang dan Pandapotan Sitompul (2024) dengan judul Pengaruh *Employer Branding* dan *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention* pada Gen-Z di Kota Medan : *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan e-commerce khusus generasi Z di

Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 PLS. Hasil dari penelitian ini adalah *Employer Branding* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, *Employer branding* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, dan *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh yu Ambarwati, Retno Purwani Setyaningrum dan Firti Rezeki (2024) yang berjudul *The Effect Of Burnout & Employee Engagement On Turnover Intention With Work-life balance As A Mediating Variable In Millenial Employees Of PT.ABC &PT.XYZ In Bekasi Regency*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan dan mengembangkan konseptual empiris tentang bagaimana kelelahan dan keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi niat keluar dengan keseimbangan Kehidupan kerja menjadi variabel mediasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan milenial di PT.ABC yang mengundurkan diri pada tahun 2022-2023. Memiliki 65 karyawan, sehingga total populasi menjadi 108 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian adalah *burnout* memiliki efek positif dan signifikan pada niat keluar dari pekerjaan. *Employee engagement* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada niat keluar dari pekerjaan. *Burnout* berpengaruh negatif tetapi tidak memiliki efek signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan pada keluarnya dari pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak

dapat memediasi kelelahan dan keterlibatan karyawan pada niat keluar dari pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Widi Saputra (2022) dengan judul *Pengaruh Burnout, Job Satisfaction & Work life balance terhadap Turnover Intention* pada Karyawan PT.Telkom Akses Witel Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini terdiri 60 responden, dengan menggunakan teknik pengambilan data *Cross Sectional* menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.3 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Work-life balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , <i>Burnout & Organizational Justice</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Gen-Z Anggara Pramushinta (2024)	Penelitian Kuantitatif	Hubungan <i>work-life balance</i> , <i>organizational justice</i> dan <i>burnout</i> ditemukan pengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Menggunakan Variabel <i>Work-life balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , <i>Burnout</i> Dan <i>Turnover Intention</i>	Menggunakan Variabel <i>Organizational Justice</i>

2	Pengaruh <i>Burnout, Job Satisfaction & Work life balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT.Telkom Akses Witel Jakarta Pusat Dimas Widi Saputra (2022)	Penelitian Kuantitatif	<i>burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Menggunakan variabel <i>burnout, work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Menggunakan variabel <i>Job satisfaction</i>
3	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang Tegar Wijayanto (2020)	Penelitian Kuantitatif	<i>Job satisfaction</i> , dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang	Menggunakan variabel <i>Employee engagement</i> ,	Menggunakan variabel <i>Job satisfaction</i>
4	<i>The Effect Of Burnout & Employee Engagement On Turnover Intention With Work-life balance As A Mediating Variable In Millenial Employees Of PT. ABC &</i>	Penelitian Kuantitatif	Variabel <i>burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> tetapi tidak signifikan terhadap <i>work-life balance</i> .	Menggunakan variabel <i>Burnout, employee engagement, Turnover Intention</i> dan <i>Work-life balance</i>	Menggunakan variabel <i>millenial employees</i>

	<i>PT. XYZ In</i> Bekasi <i>Regency</i> Fitri Rezeki (2024)		Variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> , tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>work-life balance</i> . Variabel <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .		
5	Pengaruh <i>Employer Branding</i> dan <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Gen-Z di Kota Medan : <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Helena Sihotang (2024)	Penelitian Kuantitatif	<i>Employer Branding</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Employer branding</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Menggunakan variabel <i>Work-life balance</i> dan <i>Turnover Intention</i>	Menggunakan variabel <i>Employer branding</i> dan <i>Job satisfaction</i> sebagai variabel <i>intervening</i>

Sumber : jurnal

2.5.1 Hubungan Antar Variabel

2.5.1.1 Pengaruh Work-life balance (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini, dikarenakan karyawan yang merasa waktu dan energi mereka tidak sepenuhnya tersita oleh pekerjaan, akan cenderung merasa lebih puas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Anggara Pramushinta, 2024).

2.5.1.2 Pengaruh Employee Engagement (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

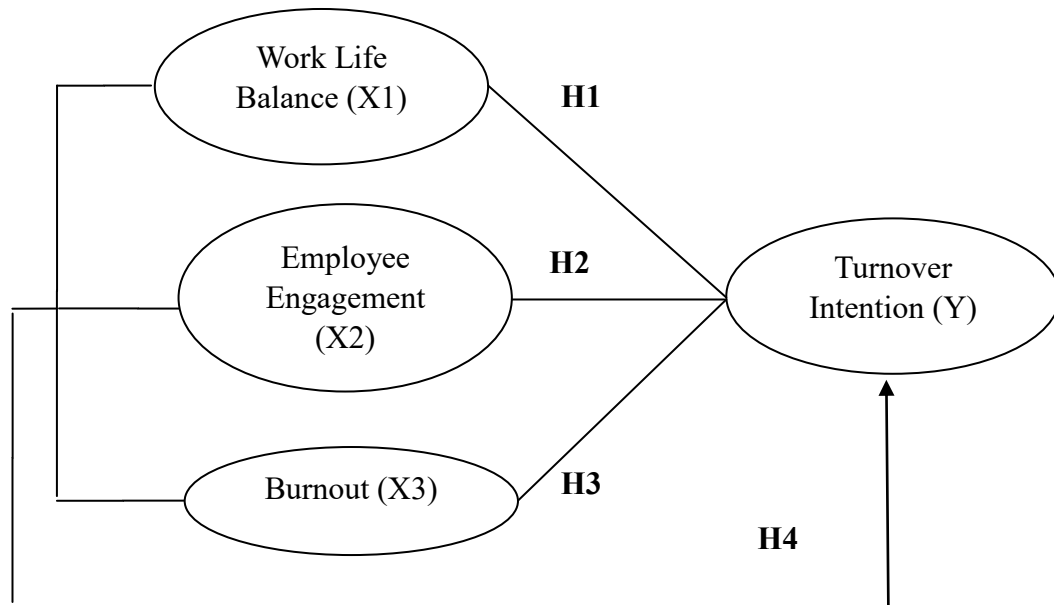
Hasil penelitian di atas menunjukkan *employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan organisasi, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan berkontribusi aktif cenderung bertahan lebih lama dan memiliki komitmen terhadap perusahaan (Tegar Wijayanto, 2020).

2.5.1.3 Pengaruh Burnout (X3) Terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Dimas Widi Saputra, 2022).

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :



2.7 Hipotesis Penelitian

- H1:** Diduga *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
- H2:** Diduga *Employee engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
- H3:** Diduga *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh
- H4:** Diduga *Work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (*work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout*) terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena bersifat objektif, memungkinkan pengumpulan data yang terukur secara numerik (bersifat angka), sehingga hasilnya dapat dianalisis secara statistik untuk menentukan pola hubungan atau pengaruh antar-variabel, Sugiyono (2017).

Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana faktor *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

Menurut Sekaran dan Bougie (2019), pendekatan kuantitatif sangat efektif digunakan untuk penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel dan mengukur dampaknya melalui data yang terstruktur. Pendekatan ini memberikan manfaat tambahan berupa data yang dapat diinterpretasikan untuk mengevaluasi fenomena secara objektif, sehingga relevan dengan kebutuhan penelitian.

3.1.2 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan Horizon Waktu *Cross-sectional*, dimana data akan dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Menurut Sugiyono (2021), penelitian *cross-sectional* merupakan penelitian observasional di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari suatu populasi atau sampel.

3.1 Tabel Horizon Waktu

Keterangan	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Jun 2025	Jul 2025
Pengajuan judul proposal										
Penyusunan proposal										
Seminar proposal										
Pengolahan data										
Penyusunan skripsi										
Bimbingan skripsi										
Ujian komprehensif										

3.1.3 Unit Analisis

Menurut Wibawanto (2020), unit analisis adalah subjek penelitian yang berkaitan dengan siapa yang diteliti dan juga bisa benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau kelompok orang sebagai subjek penelitian.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di Banda Aceh. Penelitian ini berfokus pada pengalaman pribadi karyawan generasi Z terkait *work-life balance*, *employee*

engagement dan *burnout* serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi *turnover intention*.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sebuah objek atau subjek yang dijadikan sebagai sasaran dalam penelitian. Data Populasi dari BPS Aceh pada tahun 2023 adalah sebanyak 77.636 jiwa.

Sampel adalah bagian dari yang mewakili populasi dengan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Untuk penelitian ini, menggunakan teknik sampel yaitu *purposive* sampling, yaitu metode non-probabilitas, sampel dipilih berdasarkan karakteristik tertentu dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden generasi Z yang bekerja di Banda Aceh. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin.

Jadi, jika ukuran populasi (N) adalah 77.636 orang dan *margin of error* (e) sebesar **0,01** berikut cara menghitung jumlah sample dengan rumus slovin

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Masukkan Nilai :

N	Populasi
1	Konstanta
e	Margin of error

$$N.e^2 = 77636 \times 0.01 = 776.36$$

$$1 + 776.36 = 777.36$$

$$n = 77636 / 777.36 = 99.97$$

$$n = 100$$

Dengan populasi **77.636 orang** dan *margin of error* **0,01** ukuran sampel yang di perlukan adalah **100 responden**.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber

1. Data Primer

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di Banda Aceh. Data ini dikumpulkan untuk memahami hubungan antara *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention*.

2. Data Sekunder

Data Sekunder ialah data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media.

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup.

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan rentang 1-5.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner yaitu :

- a. Sangat tidak setuju, diberi skor 1
- b. Tidak setuju, diberi skor 2
- c. Kurang setuju, diberi skor 3

- d. Setuju, diberi skor 4
- e. Sangat setuju, diberi skor 5

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Bobot nilai
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Kurang setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operationalisasi Variabel

Darwin et.al (2021) Dalam suatu penelitian, variabel-variabel dijabarkan secara jelas agar yang semula bersifat abstrak dapat diubah menjadi bentuk yang lebih operasional dan dapat diterapkan, sehingga mempermudah peneliti dalam menjalankan proses penelitian.

Peneliti menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
Dependen				
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah Kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela (Abidin,2018).	1.Keinginan mencari pekerjaan lain 2.Perasaan tidak puas dengan pekerjaan saat ini 3.Komitmen terhadap perusahaan	1-5	Likert

Independent				
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	<i>Work-life balance</i> adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan mereka (Rizqiana,2020)	1.Kemampuan membagi waktu dan keluarga 2.Sikap terhadap pekerjaan setelah jam pekerjaan 3.Fleksibilitas dalam pekerjaan	1-5	Likert
<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	<i>Employee engagement</i> adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaannya (Ela Indriani, 2020)	1.Dedikasi terhadap pekerjaannya 2.Antusiasme dalam menyelesaikan tugas 3.Kepuasan dan komitmen terhadap organisasi	1-5	Likert
<i>Burnout</i> (X ₃)	<i>Burnout</i> adalah kondisi stres kronis di mana individu merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat pekerjaannya. (Elfa Indrian, 2020)	1.Kelelahan emosional 2.Sikap sinis terhadap pekerjaan 3.Penurunan pencapaian pribadi	1-5	Likert

3.5 Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data. Penelitian ini termasuk dalam jenis pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda.

Regresi linear berganda digunakan ketika jumlah variabel bebas lebih dari satu, dan bertujuan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dengan kata lain, metode ini berguna untuk memprediksi sejauh mana perubahan pada variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari *Work-life balance* (X₁), *employee engagement* (X₂), dan *Burnout* (X₃), sedangkan variabel dependen

adalah *Turnover Intention* (Y). Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Turnover intention
X ₁	: Work-life balance
X ₂	: Employee engagement
X ₃	: Burnout
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: koefisien regresi masing masing variabel independen
e	: Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Sugiyono (2021) Validitas adalah sejauh mana tingkat ketetapan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian.

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi setiap item pertanyaan dengan total skor variabelnya. Kemudian nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel pada taraf signifikan 5%($\alpha=0,005$) dan derajat kebebasan ($df=n-2$).

- a. Jika nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung < r tabel, maka item pernyataan dianggap tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Sudana dan Setianto (2021) Reliabilitas digunakan sebagai acuan untuk menilai sejauh mana instrumen dapat mengukur dengan akurat, konsisten, dan stabil dalam mengukur suatu konsep

Dalam penelitian ini, reliabilitastan instrumen dihitung dengan mengkorelasi dua instrumen yang nilai setara. Secara umum, nilai reliabilitastan di bawah 0,06 di anggap kurang baik. Nilai dalam kisaran 0,70 dianggap dapat diterima, sedangkan realibillitas diatas 0,08 menunjukkan kualitas yang baik.

Kriteria penilaian reabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* adalah

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan **reliabel**.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan **tidak reliabel**.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa model data dan regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan dasar analisis regresi linear berganda. Dengan kata lain, tes ini di jalankan sehingga model regresi dapat memberikan hasil yang valid, dan akurat.

1. Normalitas

Ghozali (2021) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tdak valid untuk jumlah sampel kecil.

2. Multikolinearitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa tujuan dari uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan atau keterkaitan antar variabel ipndependen dalam model regresi. Suatu model dapat dikatakan layak jika tidak ditemukan hubungan antar variabel bebas tersebut.

Adapun ketentuan dari uji multikolinearitas, antara lain :

- a. Jika suatu model dinyatakan memiliki multikolinearitas maka, nilai $tolerance \leq 0.1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 .
- b. Jika suatu model dinyatakan tidak multikolinearitas maka, nilai $tolerance \geq 10$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10

3. Heteroskedasitisitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi adanya ketidakkonsistenan varians dari satu data ke data lainnya.

Deteksi ada tidaknya heteroskedasitisitas dapat dilakukan dengan melihat ada dan tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED, yaitu sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali dalam Stawati (2020) menjelaskan bahwa Uji F digunakan untuk menilai pengaruh bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Ini membantu dalam menentukan apakah sekumpulan variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, bila $F \text{ hitung} > F \text{ hitung}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan. F tabel dapat dicari dengan berdasarkan pada taraf 5% (0,05) dan $df=n-k$. Apabila nilai sig lebih kecil dari signifikansi 0,05 maka disimpulkan bahwa H_a diterima hipotesisnya

a. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai pada $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Apabila nilai pada $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Riyanto & Hatmawan (2020) uji t atau juga dikenal sebagai uji parsial digunakan untuk mengecek apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap variabel dependen.

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menilai pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji t Parsial dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah, dengan kriteria berikut :

- a. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (α) maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Generasi Z Di Banda Aceh

Generasi Z di Banda Aceh merupakan kelompok yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012, mereka tumbuh dalam lingkungan teknologi yang berkembang pesat. Sebagai digital natives, mereka terbiasa dengan penggunaan media sosial, aplikasi digital. Kemampuan ini membuat mereka cepat beradaptasi dengan perubahan efisien dalam menyelesaikan tugas. Meskipun demikian, nilai-nilai budaya dan norma agama tetap berperan penting dalam membentuk pola pikir dan perilaku mereka.

Dalam dunia kerja, generasi Z di Banda Aceh menunjukkan keinginan pekerjaan yang lebih fleksibel dan dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Mereka cenderung menghindari pola kerja yang kaku dan lebih menyukai lingkungan kerja yang adaptif dan memberi ruang untuk kreativitas. *Work-life balance* menjadi aspek penting untuk menentukan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Katika keseimbangan terganggu, kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain akan meningkat.

Keterlibatan emosional dan profesional terhadap pekerjaan juga sangat mempengaruhi motivasi kerja generasi Z. Mereka lebih produktif ketika dihargai, didengar, dan diberi kesempatan untuk mengemukakan ide dan terlibat dalam pengambilan keputusan. *Employee engagement* yang tinggi dapat menurunkan niat untuk keluar dari dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika merasa terabaikan semangat kerja akan menurun.

Burnout merupakan tantangan lain yang kerap dialami oleh karyawan generasi Z, terutama saat menghadapi beban kerja yang tidak adil, lingkungan kerja yang toxic. Keadaan ini dapat berdampak pada kesehatan fisik bahkan mental seorang karyawan. Jika tidak segera ditangani, *burnout* dapat memperkuat niat untuk keluar dari perusahaan. Dibandingkan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih rentan mengalami stres akibat beban kerja dan tuntutan profesional.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di Banda Aceh. Mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin dan divisi.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik		Frekuensi	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	45	45%
		Perempuan	55	55%
		Total	100	100%
2	Umur	< 20 tahun	29	29%
		20-30 tahun	71	71%
		Total	100	100%
3	Divisi	Food & Beverage	48	48%
		Teknologi	4	4%
		Akomodasi	7	7%
		Pemasaran	20	20%
		Administrasi	3	3%
		Keuangan	3	3%
		Operasional	9	9%
		Wirausaha	4	4%
		Leadership	2	2%
		Total	100	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan jenis kelamin pada responden dapat dinyatakan jika sebagian besar responden dalam penelitian ini dominan memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (55%) dan laki – laki sebanyak 45 responden (45%).

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – laki	45	45%
2	Perempuan	55	55%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 20 tahun	30	30%
2	20-30 tahun	70	70%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa responden yang berusia >20 tahun sebanyak 30 responden (30%), responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 70 responden (70%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Frekuensi	Presentase (%)
1	Food & Beverage	48	48%
2	IT	4	4%
3	Akomodasi	7	7%
4	Marketing	20	20%
5	Administrasi	3	3%
6	Finance	3	3%

7	Operasional	9	9%
8	Wirausaha	4	4%
9	Leadership	2	2%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas terlihat bahwa responden dari divisi Food & Beverage sebanyak 48 responden (48%), divisi IT sebanyak 4 responden (4%), divisi Akomodasi sebanyak 7 responden (7%), divisi marketing sebanyak 20 responden (20%), divisi Administrasi sebanyak 3 responden (3%), divisi Finance sebanyak 3 responden (3%), divisi Operasional sebanyak 9 responden (9%), divisi entrepreneur sebanyak 4 responden (4%) dan divisi leadership sebanyak 2 responden (2%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mencakup variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas mencakup *Work-life balance* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan *Burnout* (X3) sedangkan variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Deskripsi dari variabel didasarkan pada jumlah skor rata-rata jawaban dari responden terhadap kuesioner. Berikut dari masing – masing variabel.

4.3.1 Deskripsi Variabel Work-life balance

Deskripsi mengenai variabel *Work-life balance* sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Work-life balance

No	Work-life balance (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa bahwa jam kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya	3	3	12	12	33	33	42	42	10	10	3,44
2	Saya merasa beban pekerjaan saya wajar dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya	0	0	17	17	13	13	44	44	26	26	4,10
3	Pekerjaan saya tidak menyebabkan stres berlebihan yang mengganggu kesehatan saya	0	0	17	17	19	19	36	36	28	28	4,14
4	Jika saya membutuhkan waktu untuk kegiatan pribadi, saya dapat meminta izin atau menyesuaikan jam kerja tanpa kesulitan.	2	2	10	10	39	39	35	35	14	14	3,90
5	Saya merasa bahwa jam	2	2	13	13	37	37	34	34	14	14	3,86

kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya												
Nilai rata-rata												3,89

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Pada tabel 4.5, dapat diketahui jawaban responden pada variabel *work-life balance* bahwa pada pernyataan pertama “Saya merasa bahwa jam kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya” di peroleh jawaban sebesar 3,44 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan ke dua “Saya merasa beban pekerjaan saya wajar dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya” di peroleh jawaban sebesar 4,10 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan ke tiga “Pekerjaan saya tidak menyebabkan stres berlebihan yang mengganggu kesehatan saya” di peroleh jawaban sebesar 4,10 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan ke empat “Jika saya membutuhkan waktu untuk kegiatan pribadi, saya dapat meminta izin atau menyesuaikan jam kerja tanpa kesulitan” diperoleh jawaban sebesar 3,90 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan terakhir “Saya merasa bahwa jam kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya “ di peroleh jawaban sebesar 3,86 yang artinya setuju (4).

4.3.2 Deskripsi Variabel Employee Engagement

Deskripsi mengenai variabel *employee engagement* sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Employee Engagement

No	Employee Engagemengt (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini	2	2	9	9	30	30	46	46	13	13	3,59
2	Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik setiap hari	0	0	10	10	18	18	51	51	21	21	4,03
3	Pekerjaan saya memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi	2	2	8	8	27	27	42	42	21	21	3,72
4	Saya merasa terlibat dan ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan	2	2	4	4	15	15	56	56	23	23	3,94
5	Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.	2	2	6	6	23	23	29	29	40	40	3,99
Nilai rata-rata												3,85

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan pada tabel 4.6, dapat diketahui jawaban responden pada variabel *Employee engagement* pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini” diperoleh jawaban sebesar 3,59 (4) yang berarti setuju. Pada pernyataan kedua dengan pernyataan “Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik setiap hari” diperoleh jawaban sebesar 4,03 yang artinya tidak setuju (3) tetapi sedikit lebih ke arah netral. Di pernyataan ke tiga dengan pernyataan “Pekerjaan saya memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi”. Di peroleh jawaban sebesar 3,72 artinya setuju (4). Di pernyataan ke empat dengan pernyataan “Saya merasa terlibat dan ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan” diperoleh jawaban sebesar 3,94 yang artinya setuju (4). Di pernyataan terakhir “ Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya” di peroleh jawaban sebesar 3,99 yang artinya setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel Burnout

Deskripsi variabel mengenai *burnout* sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Burnout

No	Burnout (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sering merasa lelah atau kehabisan energi akibat pekerjaan	5	5	3	3	11	11	62	62	19	19	3,87
2	Saya merasa sulit untuk tetap termotivasi dalam menye-	5	5	9	9	35	35	49	49	2	2	3,34

	lesaikan tugas-tugas pekerjaan saya											
3	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang ada	6	6	5	5	17	17	42	42	30	30	3,85
4	Saya merasa pekerjaan saya mulai mempengaruhi kesehatan fisik atau mental saya	5	5	10	10	40	40	32	32	13	13	3,38
5	Saya merasa kurang antusias atau kurang minat terhadap pekerjaan yang dulu saya nikmati	5	5	10	10	23	23	40	40	22	22	3,64
Nilai rata-rata												3,62

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan pada tabel 4.7, dapat diketahui jawaban responden pada variabel *Burnout* pada pernyataan pertama yaitu “Saya sering merasa lelah atau kehabisan energi akibat pekerjaan” diperoleh jawaban sebesar 3,87 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan ke dua “Saya merasa sulit untuk tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya” di peroleh jawaban sebesar 3,34 yang artinya netral. Pada pernyataan ke tiga “Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang ada” diperoleh jawaban sebesar 3,85 yang artinya setuju (4). Pada pernyataan ke empat “Saya merasa pekerjaan saya mulai mempengaruhi kesehatan fisik atau mental saya” di peroleh jawaban sebesar 3,38 yang artinya

netral. Pada pernyataan terakhir “Saya merasa kurang antusias atau kurang minat terhadap pekerjaan yang dulu saya nikmati” di peroleh jawaban sebesar 3,64 yang artinya setuju.

4.3.4 Deskripsi Variabel Turnover Intention

Deskripsi mengenai variabel *turnover intention*, sebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Turnover Intention

No	Turnover Intention (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini	6	6	10	10	32	32	35	35	17	17	3,47
2	Saya berencana mencari pekerjaan lain di perusahaan lain dalam waktu dekat	5	5	9	9	45	45	33	33	8	8	3,30
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memberikan kepuasan jangka panjang	3	3	7	7	31	31	43	43	16	16	3,62
4	Saya merasa ada kemungkinan besar saya akan keluar dari perusahaan ini dalam satu tahun ke depan	4	4	11	11	36	36	34	34	15	15	3,45
5	Saya sering memikirkan peluang karir di luar	5	5	7	7	26	26	35	35	27	27	3,72

	perusahaan ini											
Total rata-rata												3,51

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan pada tabel 4.8, dapat diketahui jawaban responden pada variabel *Turnover intention* pada pernyataan pertama yaitu “Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini diperoleh jawaban sebesar 3,47 yang artinya netral. Pada pernyataan ke dua “Saya berencana mencari pekerjaan lain di perusahaan lain dalam waktu dekat” di peroleh jawaban sebesar 3,30 yang artinya sedikit mendekati netral. Pada pernyataan ke tiga “Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memberikan kepuasan jangka panjang “di peroleh jawaban sebesar 3,62 yang artinya setuju. Pada pernyataan ke empat “Saya merasa ada kemungkinan besar saya akan keluar dari perusahaan ini dalam satu tahun ke depan “di peroleh jawaban sebesar 3,45 yang artinya netral. Pada pernyataan terakhir Saya sering memikirkan peluang karir di luar perusahaan ini ” di peroleh jawaban sebesar 3,72 yang artinya setuju.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukung validnya tiap indikator pada suatu kuesioner . Berikut hasil uji validitas untuk *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention*.

Tabel 4.9 Uji Validitas Kuesioner penelitian

No	Variabel Penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil uji
1	<i>Turnover Intention</i>	Y1	0,916	0.196	Valid
2		Y2	0,882	0.196	Valid
3		Y3	0,875	0.196	Valid
4		Y4	0,904	0.196	Valid

5	(Y)	Y5	0,925	0.196	Valid
1	<i>Work-life balance</i> (X1)	X1.1	0,823	0.196	Valid
2		X1.2	0,828	0.196	Valid
3		X1.3	0,838	0.196	Valid
4		X1.4	0,868	0.196	Valid
5		X1.5	0,727	0.196	Valid
1	<i>Employee Engagement</i> (X2)	X2.1	0,721	0.196	Valid
2		X2.2	0,894	0.196	Valid
3		X2.3	0,920	0.196	Valid
4		X2.4	0,846	0.196	Valid
5		X2.5	0,817	0.196	Valid
1	<i>Burnout</i> (X3)	X3.1	0,842	0.196	Valid
2		X3.2	0,817	0.196	Valid
3		X3.3	0,899	0.196	Valid
4		X3.4	0,806	0.196	Valid
5		X3.5	0,823	0.196	Valid

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi r_{hitung} yang lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,196$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu *work-life balance*, *employee engagement*, *burnout* dan *turnover intention*.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	Cronch Alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,941	0,60	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,875	0,60	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,894	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i> (X3)	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel 4.10, maka di ketahui nilai reliabilitastas utuk variabel *turnover Intention* (Y), *work-life balance* (X1), *employee engagement* (X2) dan

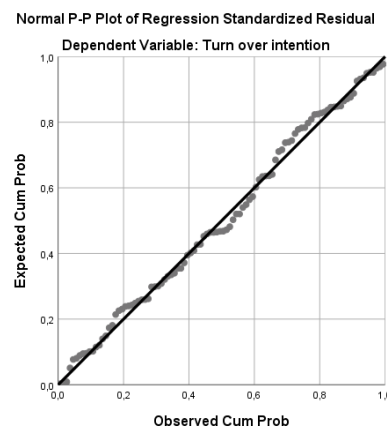
burnout (X3). Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari *cronbach's alpha* yaitu 0.60. Hal ini menunjukkan jika kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu data distribusi normal atau tidak. Hasil dari pengujian dapat dilihat di gambar 4.1.

Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik P-P Plot di atas menunjukkan jika observasi untuk turnover intention dengan jumlah data sebanyak 100 responden dan seluruhnya tersebar di sekitar atau masuk dalam kategori garis distribusi normal. Karena data menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolineritas

Tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Work-life balance* (X1), *Employee engagement* (X2) dan *burnout* (X3) harus bebas dari ketergantungan

yang akan mempengaruhi nilai. Ketergantungan antara tiga variabel bebas dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostic* dalam spss regresi linear jika VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai gejala multikolineritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaiknya nilai VIF lebih kecil dari 10,0 artinya tidak terjadi multikolineritas.

Untuk memastikan bahwa ketiga variabel independen tidak saling berkorelasi secara kuat dan model regresi layak digunakan uji multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11:

4.11 Tabel Pengujian Multikolinearitas

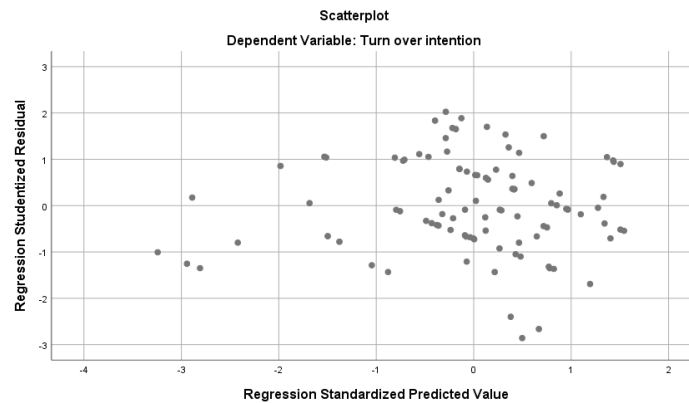
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X1)	0,783	1,277	Non multikol
2	<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,789	1,267	Non multikol
3	<i>Burnout</i> (X3)	0,990	1.010	Non multikol

Sumber : data primer (diolah) 2025

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedestisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka dinamakan heterokedestisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedestisitas dalam suatu model maka dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika terdapat pola tertentu terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebar, menyempit) maka terjadi heterokedestisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedestisitas. Output SPSS hasil uji heterokedestisitas dapat dilihat pada gambar 4.2:

Gambar 4.2 Scatterplot Hasil Uji Heterokedestisitas



Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat diketahui jika terlihat titik-titik menyebar secara acak, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Linier Berganda Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Banda Aceh

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formulasi regresi berganda. Formulasi ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini variabel bebas adalah *work-life balance* (X1), *employee engagement* (X2) dan *burnout* (X3) sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	7,445	2,683		2,776	0,007
<i>Work-Life Balance</i>	-0,048	0,103	-0,043	-0,470	0,639
<i>Employee Engagement</i>	-0,051	0,105	-0,044	-0,484	0,630
<i>Burnout</i>	0,661	0,087	0,609	7,560	0,000

Sumber : data primer (diolah) 2025

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,445 menjelaskan jika *work-life balance* (X1), *employee engagement* (X2) dan *burnout* (X3) ,menunjukkan hubungan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan gen - Z di Banda Aceh.
2. Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X1) sebesar -0,048 menunjukkan bahwa jika *work-life balance* meningkat satu-satuan, maka *turnover intention* diprediksi menurun sebesar 0,048. Namun, karena nilai signifikansinya sebesar 0,639 (lebih besar dari 0,05), maka pengaruhnya **tidak signifikan**.
3. Nilai koefisien regresi untuk *employee engagement* sebesar -0,051 menunjukkan bahwa jika *employee engagement* meningkat satu unit, maka *turnover intention* (Y) akan menurunkan keinginan berpindah sebesar 0,051. Nilai signifikansi sebesar 0,630 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh nilai tersebut juga rendah, sehingga dampaknya **tidak signifikan**.
4. Nilai koefisien regresi untuk *burnout* (X3) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam *burnout*, maka *turnover intention* diprediksi meningkat sebesar 0,661. Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* **signifikan**.

4.6.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Hubungan linear antara *work-life balance*, *employee engagement*, dan *burnout* terhadap *turnover intention* dapat di buktikan melalui koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. Koefisien tersebut menggambarkan keterkaitan antara seluruh variabel independen dengan variabel dependen. Nilai korelasi berada pada rentang -1 hingga +1, dimana semakin mendekati atau sama dengan 1, menunjukkan hubungan antarvariabel semakin kuat, dan sebaliknya. Adapun koefisien korelasi berganda menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hubungan variabel bebas (*work-life balance* (X_1), *employee engagement* (X_2), dan *burnout* (X_3) dan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.13 Hasil Analisis dan Korelasi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,619 ^a	0,383	0,364

Sumber : data primer (diolah) 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,619. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Pada karyawan generasi Z di Banda Aceh. Hubungan yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik *work-life balance* dan semakin tinggi *employee engagement*, maka *turnover intention* cenderung menurun.

Selanjutnya nilai R Square diperoleh sebesar 0,383. Ini berarti bahwa variabel *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* secara simultan mampu menjelaskan variasi dan *turnover intention* sebesar 38,3% sedangkan

sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti kepuasan gaji (*Salary Satisfaction*), kesempatan / jenjang karier (*Career Development Opportunities*) kepuasan kinerja secara umum (*Job Satisfaction*).

4.6.3 Pembuktian Hipotesis

1. Pembuktian Secara Parsial

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (secara parsial) Apabila nilai signifikan t lebih besar dari 5% ($>0,05$), maka hipotesis ditolak dan variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikan t kurang dari 5% ($<0,05$), maka hipotesis diterima dan variabel independen dinilai memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada pengujian tersebut. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.14 :

Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardizer Coefficients		t hitung	t tabel	Sig
	B	Std.Error			
(constant)	7,445	2,683	2,776	1,984	0,007
<i>Work-Life Balance</i>	-0,48	0,103	-0,470	1,984	0,639
<i>Employee Engagement</i>	-0,51	0,105	-0,484	1,984	0,8630
<i>Burnout</i>	0,661	0,087	7,560	1,984	0,000

Sumber : data primer (diolah) 2025

Berdasarkan tabel di atas tersebut menjeaskan pengaruh *turnover intention* dari masing-masing variael adalah :

- a. Hasil analisis di peroleh nilai t hitung untuk variabel *work-life balance* sebesar -0,470 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,639. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan gen Z di Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa seberapa baik *work-life balance* seseorang tidak secara signifikan mempengaruhi keinginan untuk keluar dari pekerjaan.
- b. Hasil analisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *employee engagement* sebesar -0,484 pada probabilitas (sig) 0,639. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.
- c. Hasil Analisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh dari hasil analisis spss di peroleh nilai t hitung untuk variabel *burnout* sebesar 7,560 pada probabilitas (sig) 0,000. Dengan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

2. Pembuktian Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan tingkat signifikan 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , berarti

variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.15 :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji F

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	788,603	3	262,868	19,903	,000 ^b
Residual	1267,907	96	13,207		
Total	2056,510	99			

Sumber : data primer (diolah) 2025

Tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 19,903 pada batas tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikan 5% (0,05), sehingga $F_{hitung} (19,903) > F_{tabel} (2,69)$. Dengan demikian, hipotesis H_{a4} diterima. Artinya, secara simultan variabel *work-life balance*(X1), *employee engagement*(X2) dan *burnout*(X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini membawa implikasi yang signifikan bagi perusahaan di Banda Aceh, terutama bagi mereka yang memperkerjakan karyawan generasi Z. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Ini menandakan bahwa meskipun kedua aspek tersebut penting secara umum, mereka bukanlah faktor utama yang mendorong generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wiwik Sismawati, Eisha Lataruva (2020) dengan judul penelitian **Analisis Pengaruh *Work-life Balance***

dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Kayawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Berdasarkan hasil penelitian *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work-life balance* karyawan , maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Keseimbangan yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada perusahaan, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penemuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berdampak negatif. Studi yang dilakukan oleh Tegar Wijiyanto, Widiartanto, Reni Shinta Dewi (2022) dengan judul penelitian **Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* adalah berlawanan artinya, apabila karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* rendah.

Sebaliknya, temuan penelitian ini mengungkapkan bawa *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan akibat tekanan kerja dapat memicu karyawan generasi Z untuk mencari peluang pekerjaan lain. Oleh karena itu, perusahaan di Banda Aceh sebaiknya lebih fokus pada upaya pencegahan *burnout*, seperti menciptakan sistem penghargaan, dan menghargai keberhasilan karyawan, guna menurunkan tingkat pergantian karyawan.

Meskipun *work-life balance* dan *employee engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat *turnover intention* dalam penelitian ini, perusahaan tetap disarankan untuk mempertahankan kebijakan kedua aspek tersebut, karena keduanya memiliki potensi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout terhadap turnover intention* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Work-life balance*, *Employee engagement*, dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai pengaruh *turnover intention*, *work-life balance*, *employee engagement* dan *burnout* adalah sebagai berikut :

1. *Work-life balance*

Meskipun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan tetap perlu menjaga *work-life balance* karyawan. Seperti, kebijakan cuti yang mendukung.

2. *Employee Engagement*

Perusahaan perlu menjaga *employee engagement* lewat komunikasi terbuka, apresiasi atas kinerja karyawan agar tetap termotivasi dan loyalitas yang tinggi.

3. *Burnout*

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan pengelolaan stress, pembagian kerja yang adil serta menyediakan dukungan seperti konseling. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji pengaruh *burnout* tidak hanya pada Generasi Z, tetapi juga pada Generasi Milenial dan Generasi X. Hal ini penting untuk melihat perbedaan respon antar generasi terhadap burnout dalam kaitannya dengan *turnover intention*.

4. Saran Secara Parsial

Perusahaan disarankan tetap menjaga *work-life balance*, meningkatkan keterlibatan karyawan dan mencegah *burnout* agar kenyamanan kerja terjaga dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2024). The effect of burnout and employee engagement on turnover intention with work-life balance as a mediating variable in millennial employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(2), 4073–4090.
- Anggraini, A. D., Irawati, S., & Arifiani, R. S. (2022). The Effect of Workload on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction on Employees of PT PLN (Persero) Malang. 2(3), 218–226.
- Anitha J. (2019) “Determinants of employee engagement and their impact on employee performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323.
- Anis Eliyana, Joko suyono and Dwi Ratmawati (2020) The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opcion, Ano 36, Regular No.91 (2020)*.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19
- Clark, S.C. (2020). Work/family border theory : A new theory of work/family balance.
- Darwin, M., Reynalda, M., Mamondol, Sormin, S. A., Tambunan, Y. N., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., Gebang, A. A., & Tambunan, T. S. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Deloitte. 2020. The Deloitte Millennial Survey 2020. Diakses pada 22 Desember 2024. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/AboutDeloitte/60erusaha-2020-millennial-survey.pdf>
- Diandra Raisha, Aura and Michael Sitorus. 2025. "Dampak Burnout Terhadap Produktivitas dan Kesehatan Mental." *ResearchGate*.
- Dipboye, R. L. (2018). The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology.

- Duli, Nikolaus. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama)
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fitriani, R., & Oktavianti, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Karyawan PT Asia Sawit Makmur Jaya Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 23-31.
- Ghozali, Imam (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/463-Article%20Text-856-1-10-20220719.pdf
- Gobbins. (2018). *Employee Engagement A Review of Current Research and Its Implication. The Conference Board*
- Genta Rahmadani, M., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work-life balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu 4(1),. 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Harnoto (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta*
- Hasan, H. (2023). Effect of Organizational Culture on Organizational Learning , Employee Engagement , and Employee Performance : Study of Banking Employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 471–482. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.38](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.38)
- Honorata, R. D. P. (2022). *Turnover Intention* (E. W. Darmawan (ed.); 1st ed.).
- Indrian, Elfa. (2020). *Pengaruh Burnout dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik SMAN 1 Karangnunggal di Tasikmalaya*.
- Irfan, M., Khalid R. A ., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). *Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. Engineering, Construction and Architectural Management, ahead-of-p (ahead-of-print)*.

- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Yao, L., Huang, M., & Wang, H. (2020). *Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019*.
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) pada Perawat. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan "Pemenuhan Kebutuhan Dasar dalam Perawatan Paliatif pada Era Normal Bary"* Tahun 2020, Vol 6, No. 1
- Lestari D., Margaretha M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: experience from Y generation employees. *Manag. Sci. Lett.* 11, 165–170. doi: 10.5267/j.msl.2020.8.019
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1004–1015. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Manggabarani, A. S., Marzuki, F., & Mahendro. (2020). The Effect Of Milenial Generation Characteristics Of Job Satisfaction Relations And Employee Engagement. *Ilomata International Journal of Management*, 1(4), 239–248. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i4.166>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2021). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43.
- Nabila Pamela. (2021). *ANALISIS WORK-LIFE BALANCE (WLB) PADA PT. VADHANA INTERNASIONAL DI DURI*. 1(69).
- Pramushinta, A. & Biyanto, F. (2024). *Pengaruh Work-life balance, Employee Engagement, Burnout dan Organizational Justice terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. *Neraca*, 2(12), 75–88. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567Kolibi>
- Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 15(2), 131–144.
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Employee Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(2), 183–190. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.07>
- Ran, L., Chen, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>

- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ>
- Rizqiana, D. I. (2020). *Work-life balance Sebagai Gaya Hidup*.
- Saputra, D. W. (2022). Pengaruh *burnout*, *job satisfaction*, dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Telkom Akses Witel Jakarta Pusat (Skripsi, Universitas Trisakti). Universitas Trisakti Repository.
- Salam, M. M., & Sobirov, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang). *Jurnal Imara*, 5(2), 168–177. <http://dx.doi.org/10.31958/imara.v5i2.3277>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work Engagement in Europe: Relations with National Economy, Governance and Culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). The conceptualization and measurement of burnout. In W. B. Schaufeli & H. De Witte (Eds.), *Burnout: A comprehensive review* (pp. 1–27). *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh *employer branding* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Kota Medan: *Job satisfaction* sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 24(2), 75–88.
- SISMAWATI, Wiwik and LATARUVA, Eisha, (20 May 2020), Analisis Pengaruh *work-life balance* dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).
- Sudana, M. I. dan Setianto (2021) *Metode Penelitian Bisnis dan Analisis Data dengan SPSS*. Erlangga.
- Sugiyono (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Triyanto, A., Abduh, H., Wardo, W., & Firdaus, V. (2024). pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan hidup dan komitmen generasi milenial serta

- gen z. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 3049-3056.
- Utami, D. L. A., Sudiro, A., & Noermijati. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Support on Employee Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 151–163. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2679>
- Veluthan, R., & Valarmathi, A. (2020). Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: a study on the 64erusa it industry. *International Journal of Management and Humanities*.
- Wibawanto Program Studi Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen, S. (2020). *Peran Keluarga Dalam Perilaku Pembelian Hedonis. In Jurnal Fokus Bisnis (Vol. 17, Issue 02)*.
- Wijayanto, Tegar & Widiartanto, Widiartanto & Dewi, Reni. (2022). Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- World Health Organization. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 02/2020).
- Wulantika,(2021). *Pengaruh pengalaman kerja pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pvtvonex indonesia rancaekek*
- Yumna, L. W., & Ridwan, R. (2021). Pengaruh stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja masa pandemi COVID 19 pada perawat di RSUD Zainal Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 678-691. <http:jim.unsyiah.ac.id/ekm>

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARWAN GENERASI Z DI BANDA ACEH

KUESIONER

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Siti Nurkhafifah. Saya adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, di Universitas Muhammadiyah Aceh.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi. Saya mohon kesediaan saudara/I untuk dapat berpartisipasi dengan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini adalah, sebagai berikut :

1. Merupakan karyawan Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012).
2. Berdomisili atau bekerja di Banda Aceh, dan
3. Memiliki pengalaman kerja minimal 6 (enam) bulan .

A. Data Diri Responden

1) Nama :

2) Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia : ☐ < 20
☐ 20 - 30

Divisi :

B. Petunjuk Pengisian

Petunjuk pengisian yaitu: pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (STS,TS, KS,S,SS) setiap responden hanya diberi menceklis salah satu. Adapun makna kode tersebut adalah:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

1. WORK-LIFE BALANCE (X1)

Work – life balance adalah kondisi dimana seseorang dapat mengelola waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa jam kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya					
2	Saya merasa beban pekerjaan saya wajar dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya					
3	Saya merasa pekerjaan saya sering kali terbawa ke dalam kehidupan pribadi saya bahkan setelah jam berakhir					
4	Jika saya membutuhkan waktu untuk kegiatan pribadi, saya dapat meminta izin atau menyesuaikan jam kerja tanpa kesulitan.					
5	Saya merasa bahwa jam kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk memenuhi kebutuhan pribadi saya					

2. EMPLOYEE ENGAGEMENT (X2)

Employee engagement adalah tingkat keterlibatan, komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja (mencakup aspek seperti kepuasan kerja, komitmen, dan berkeinginan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan sehari – hari)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
2	Saya termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik setiap hari					

3	Pekerjaan saya memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi					
4	Saya merasa terlibat dan ikut berkontribusi dalam pencapaian tujuan Perusahaan					
5	Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.					

3. BURNOUT (X3)

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat beban kerja yang berkepanjangan dan tekanan yang berlebihan.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering merasa stres atau kehabisan energi akibat pekerjaan					
2	Saya merasa sulit untuk tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya					
3	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan yang ada					
4	Saya merasa pekerjaan saya mulai mempengaruhi fisik atau mental saya					
5	Saya merasa kurang antusias atau kurang minat terhadap pekerjaan yang dulu saya nikmati					

4. TURNOVER INTENTION (Y)

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di perusahaan dan mencari peluang kerja di tempat lain.

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya berencana mencari pekerjaan lain di perusahaan lain dalam waktu dekat					
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak memberikan kepuasan jangka Panjang					
4	Saya merasa ada kemungkinan besar saya akan keluar dari perusahaan ini dalam satu tahun ke depan					
5	Saya sering memikirkan peluang karir di luar perusahaan ini					

LAMPIRAN 2 OUTPUT SPSS

Frecuency Table

Valid	Jenis Kelamin		
		Freaquency	Percentage
	Laki-laki	45	45%
	Perempuan	55	55%

Valid	Usia		
		Freaquency	Percentage
	<20	29	29%
	20-30	71	71%

Valid	Divisi		
		Freaquency	Percentage
	Food & Beverage	48	48%
	IT	4	4%
	Akomodasi	7	7%
	Marketing	20	20%
	Administrasi	3	3%
	Finance	3	3%
	Operasional	9	9%
	Entrepreneur	4	4%
	Leadership	2	2%

Reliability

Reliability Statistics

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

Cronbach'
Alpha N of items

0,891	5
-------	---

Variabel : Work-life balance

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

Cronbach'
Alpha N of items

0,894	5
-------	---

Variabel : Employee Engagement

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

Cronbach'
Alpha N of items

0,892	5
-------	---

Variabel : Burnout

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

Cronbach'
Alpha N of items

0,892	5
-------	---

Variabel : Tunrover Intention

Correlatios

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1.000	0,467	-0,078	-0,102
	Sig.(2-tailed)		0,000	0,440	0,314
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	0,467	1000	-0,045	-0,091
	Sig.(2-tailed)	0,000		0,654	0,369
	N	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	-0,078	-0,045	1.000	0,615
	Sig.(2-tailed)	0,440	0,654		0,000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	-0,102	-0,091	0,615	1.000
	Sig.(2-tailed)	0,314	0,369	0.000	
	N	100	100	100	100

Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.364	3.634

a. Predictors : (Constant), RX3,RX2,RX1

b. Dependent Variabel : RY

ANOVA^a

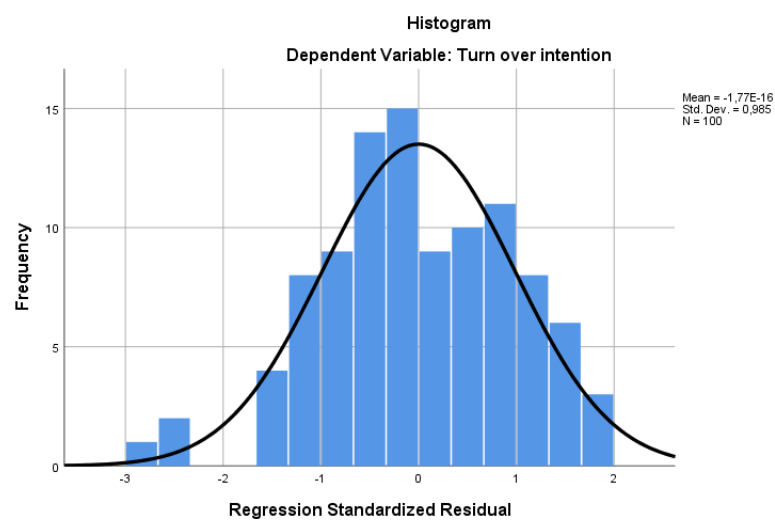
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	788,603	3	262,868	19,903	,000 ^b
	Residual	1267,907	96	13,207		
	Total	2056,510	99			

a. Dependent Variabel : RY

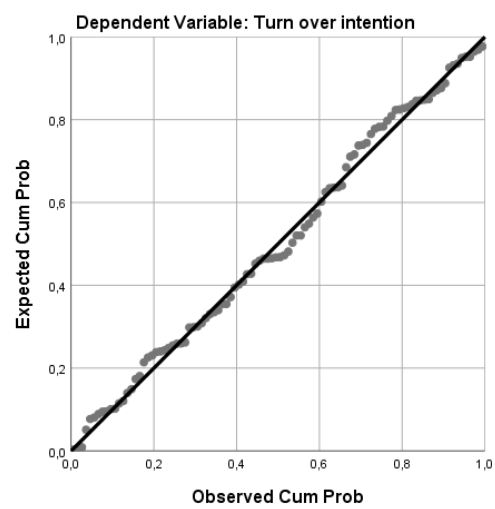
b. Predictors : (Constant), RX3,RX2,RX1

Coefficients^a

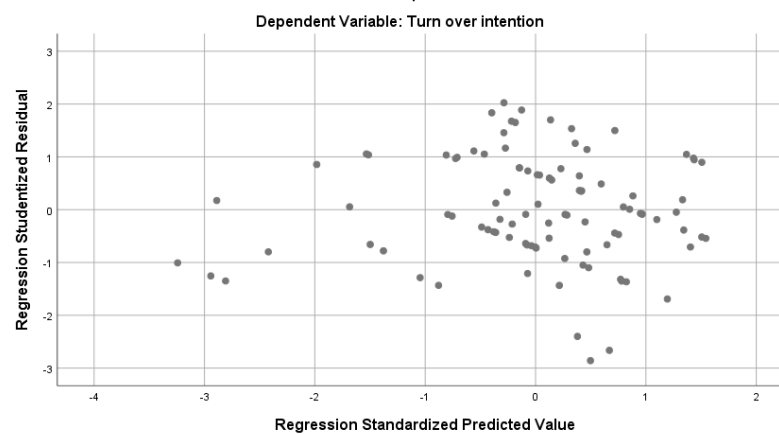
Unstandardized Coefficients						
Model		B	Std.Error	Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constants)	7,445	2,683		2,776	0,007
	Work-life balance	-0,048	0,103	-0,043	-0,470	0,639
	Employee engagement	-0,051	0,105	-0,044	-0,484	0,630
	Burnout	0,661	0,087	0,609	7,560	0,000



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



TABEL R df (51-100)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL T df (81 –100)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549

99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

TABEL F df (1-100)

$\alpha = 0,05$	df1=(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355

25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119

54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052

84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032