JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS
Volume 26, Nomor 2, OKTOBER 20
P-ISSN : 1412-968X
E-ISSN : 2598-9405 Hal. 332-344

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

Siti Nurkhafifah*[1], Zulkifli Umar[2], Sulfitra[3]
[1]*Universitas Muhammadiyah Aceh*
[2]*Universitas Muhammadiyah Aceh*
[3]*Universitas Muhammadiyah Aceh*

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.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengindentifikasi 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*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), fleksibilitas kerja, dan perhatian terhadap kesehatan mental (Triyanto et.al 2024). Deloitte (2020) melaporkan bahwa hapir 50% generai ini mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Di Banda Aceh, kehadiran generasi Z memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Perusahaan yang gagal memenuhi kebutuhan akan keseimbangan kerja, keterlibatan karyawan, dan mengelola burnout beresiko menghadapi turnover intention yang tingi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakstabilan organisasi serta meningkatkan biaya pengelolaan sumber daya manusia.

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak menimbulkan konflik (Clark,2020). Keseimbangan ini berdampak pada komitmen dan loyalitas karyawan. Sementara itu, employee engagement pada keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Penelitian sebelumnya (Albdour&Altarawneh,2019). (Schaufeli &Salanova,2018) menunjukkan bahwa employee engagemet yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Sebaliknya, burnout (kelelahan fisik, mental dan emosional) akibat stress kerja yang berkepanjangan, sering menjadi pemicu utama turnover intention (Ardiyanti,2019). Data pada tahun 2020 menunjukkan 64% pekerja di Indonesia mengalami stress yang lebih tinggi di bandingkan tahun sebelumnya (Wulantika et.al, 2023). Burnout yang tidak di kelola dapat melehmahkan motivasi, mengganggu kesehatan mental dan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri.

Tabel 1.1 Survey Awal pada Karyawan Gen-Z Banda Aceh

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

Survei awal terhadap 30 karyawan gnerasi Z di Banda Aceh menunjukkan bhawa 23% memiliki work-life balance baik, 17% memiliki employee engagement tinggi, 33% mengalami burnout yang cukup tinggi dan 27% memiliki niat untuk pindah kerja. Temuan ini menegaskan adanya hubungan antara work-life balance,employee engagemnt, burnout terhadap turnover intention. Namun, Kajian yang mengupas keempat variabel ini secara khusus pada generasi Z di banda Aceh masih terbatas, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

"Seberapa besar pengaruh work-life balance, employee engagement, dan burnout secara simultan terhadap turnover intention pada karyawan di Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dri penelitian ini adalah 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

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau dorongan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya secara sukarela atas dasar keputusan pribadi (Nasir et al.,2022); Anggarini et al.,2022) Menurut Lestari & Margaritha (2021), turnover intention muncul karena adanya niat untuk memperoleh pekerjaan lebih baik, sehingga dapat menjadi prediktor terjadinya turnover intention

nyata. Ardan & Jaelani (2021) menambahkan bahwa turnover intention dapat di kategorikan sebagai perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (voidable voluntary turnover) maupun yang tidak dapat dihindarkan (un-voidable voluntary turnover)

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 mendpatkan 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

Work-life balance merupakan konsep kesimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mencakup aspek kebahagian, keluarga, waktu luang dan pengembangan diri (Gribben & Semple,2021; Pamela,2021). Irfan et al (2021) menekankan pentingnya pengelolaan waktu sesuai prioritas , sedangkan Mayangsari & Malia (2020) menjelaskan bahwa work-life balance berperan penting dalam mencegah gangguan kesehatan mental, meningkatkan kepuasan, serta mendorong strategi adaptif dalam menghadapi tekanan. Dengan demikian, work-life balance menjadi faktor penting yang dapat membantu individu mencapai kualitas hidup yang lebih baik seklaigus meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.

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

Employee engagement merupakan kondisi di mana karyawn memiliki motivasi, antusiasme, serta keterikatan emosional dengan pekerjaan sehingga mendorong performa optimal dan pencapaian tujuan organisasi (Hasan, 2023; Utami et al., 2023; Salam & Sobirov,2021). Selain itu, employee engagement

juga mencerminkan komitment emosional dan profesionl yang berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja karyawan (Mandasari & Irawanto, 2023) ; Rahmadani & Kurniawati, 2022). Dengan demikian, employee engagement menjadi faktor penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus mengurangi turnover intention.

2.3.2 Faktor-faktor Employee Engagement

Menurut Anitha (2019) faktor-faktor employee engagement di pengaruhi 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 danbebas 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 menudukung kerja ama 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 semnagat seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang tercermin dari stamina dan energi tinggi saat bekerjaan.

2. Dedication (dedikasi)

Dedikasi merujuk pada keterlibatan penuh seseorang dalam pekerjaannya, disertai rasa bermakna, antusias, serta kebanggan terhadap apa yang di lakukan.

3. Absorption (absorpsi)

Absorpsi adalah keadaan ketika seseorang fokus dan serius dalam bekerja, menikmati perkerjaannya hinggawaktu terasa begitu cepat, serta sulit melepaskan diri dari aktivitas pekerjannya.

2.4 Burnout

2.4.1 Pengertian Burnout

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) sebagai kondisi kelelahan mental, emosional dan fisik akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Burnout di tandai dengan rasa lelah berlebihan, sikap menjauh secara emosional, serta menurunkan motivasi dan kinerja (fitriani & Oktaviani, 2022; Apriana et al., 2021; Rahmadani et al., 2023). Schaufeli & Taris (2020) mendefinisikan sebagai sindrom yang muncul akibat tekanan emosional dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja, sedangkan Edu-valsania et.al (2022) menekankan tiga dimensi utama burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian personal.

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 HIPOTESIS

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Semua populasi penelitian adalah sampel yaitu 55 pegawai organik di Kantor OJK Provinsi Sumatera Utara, dengan teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal dan literatur terkait. Berikut ini adalah tabel definisi operasional pada penelitian ini.

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2019)	1. Supervisi 2. Lingkungan Kerja 3. Promosi 4. Teman Sekerja Mendukung 5. Pekerjaan yang Menantang 6. Imbalan Gaji (Handoko, 2019)	Likert
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan cara yang ramah secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal. (Robbins dan Judge, 2021)	1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi Intelektual 4. Perhatian Individual (Robbins dan Judge, 2021)	Likert
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2019)	1. Upah dan Gaji 2. Tunjangan 3. Bonus dan Insentif 4. Manfaat Lainnya (Sedarmayanti, 2019)	Likert
Work Life – Balance (X_3)	*Work-Life Balance* adalah konsep yang mengacu pada upaya individu untuk menyeimbangkan peran yang dijalankan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (McDonald dan Bradley, 2018)	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (McDonald dan Bradley, 2018)	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Teknik analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), dan Work-Life Balance (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (F-test) dan uji parsial (t-test). Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan menggunakan SPSS guna memastikan validitas hasil penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji V

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).

3.1.2 Unit Analisis

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 Penlitian

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 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.

3.3 Teknik Analisis Data

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

Y	: Turnover intention
X1	: Work-life balance
X2	: Employee engagement
X3	: Burnout
a	: Konstanta
b1, b2, b3	: koefisien regresi masing masing variabel independen
e	: Error term

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan penguian hipotesisi dengan menggunakan :

1. Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis yang di uji dengan uji t statistik adalah sebagai berikut :

H01 :Work-life balance berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi z di Banda Aceh

H01 :Work-life balance tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi z di Banda Aceh

H02 :Employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

H02 : Employee engagement tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

H03 : Burnout berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

H03 : Burnout tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

2. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang di uji dengan uji f statistik adalah sebagai berikut :

H04 :Work-life balance, employee engagement dan burnout berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

H04 :Work-life balance, employee engagement dan burnout tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z di Banda Aceh

3. Koefisien Determinasi (R2)

Digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel independen yang tinggi dalam menjelaskan variabel dependen (0<R2<1)

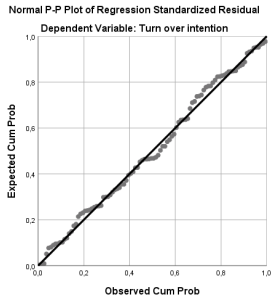
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Data

Hasil uji Validitas menggunakan korelasi Product Moment menujukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel work-life balance (X1), employee engagement (X2), burnout (X3) dan turnover intention (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai work-life balance (X1) sebesar 0,751, employee engagement (X2) sebsar 0,904, burnout (X3) sebesar 0,850, dan turnover intention (Y) sebesar 0,872, seluruh nilai lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Normalitas



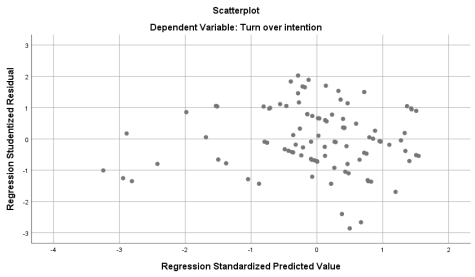
Pada garfik P-P Plot menunjukkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data distribusi normal

4.3 Uji Multikolinearitas

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

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk semua variabel, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Uji Heteroskedastisitas



Grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terdapt gejala heteroskedastisitas.

4.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh work-life balance (X1), employee engagement (X2), dan burnout (X3) terhadap turnover intention (Y). Hail analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model	Unstandardizer Coefficients		S C
	B	Std.Error	E
(constant)	7,445	2,683	
Work-Life Balance	-0,048	0,103	-(
Employee Engagement	-0,051	0,105	-(
Burnout	0,661	0,087	0

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka di peroleh persamaan regresi 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 nili signifikansnya sebesar 0,639 (lebih besar dari 0,05), maka pengaruhnya tidak signifikan.
3. Nilai koefisien regresi untuk employee engagement sebesar -0,051 menunjukkan bahwa jka 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.

1. 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
Work-Life Balance	-0,48	0,103	-0,470	1,984	0,639
Employee Engagement	-0,51	0,105	-0,484	1,984	0,8630
Burnout	0,661	0,087	7,560	1,984	0,000

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. Uji F (Uji Simultan)

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

Tabel menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 19,903 pada batas tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikan 5% (0,05), sehingga Fhitung (19,903) > Ftabel (2,69). Dengan demikian, hipotesis Ha4 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.

3. Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Berdasarkan dari tabel tersebut, diperoleh nilai koefesien 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 inention. Pada karyawan generasi Z di Banda Aceh. Hubungan yang bernilai positif mengindikasi 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).

5. 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 burnoutsecara simultan berpengaruh terhadap turnover intention

REFERENSI

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.

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.

Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (StudiKasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis, 01(01), 1–19*

Diandra Raisha,Aura and Michael Sitorus. 2025. "Dampak Burnout Terhadap Produktivitas dan Kesehatan Mental." *ResearchGate*.

Clark, S.C. (2020). Work/family border theory : A new theory of work/family balance.

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.

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

Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: an integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, *50*, 101887.

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

Honorata, R. D. P. (2022). *Turnover Intention* (E. W. Darmawan (ed.); 1st ed.).

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)*.

Lestari D., Margarethaa 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

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

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.

Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., *9*(1).

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

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.

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.

Triyanto, A., Abduh, H., Warto, 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 101erusa it industry. *International Journal of Management and Humanities*.

Wulantika,(2021). *Pengaruh pengalaman kerja pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ptvonex indonesia rancaekek*

.