Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen
Volume 03 No 02 Mei 2025
E ISSN : 2986-1853

https://lenteranusa.id/

Dampak *Work Life Balance* dan *Employe Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Sinta Istamarina[1*], Sinta Sundari Heriyanti[2]
[1,2]Universitas Pelita Bangsa
Email: sintaistamarina@gmail.com

Submitted : 16-04-2025 *Reviewed* : 19-04-2025 *Accepted* : 23-04-2025 *Published* : 29-04-2025

Abstrak
Tujuan dari penelian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap turnover intention. Objek penelitian pada setiap orang yang bekerja di PT cikarang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan software SEM Smart PLS sebagai alat analisis.Pengumpulan data dilakukan melalui menggunakan google form dalam mengisi survei online melalui grup whatsApp. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, work life balance berpengaruh terhadap *employee engagement*, dan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa untuk menurunkan turnover intention, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga perlu mengevaluasi kembali strategi penguatan keterikatan karyawan melalui faktor lain seperti kepemimpinan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier.

Kata kunci *: work life balance, employee engagement, turnover intention*

Abstract
The purpose of this study is to determine whether there is an effect of work life balance and employee engagement on turnover intention. The object of research is everyone who works at PT cikarang. The research was conducted using quantitative methods with SEM Smart PLS software as an analytical tool. Data collection is done through using google forms in filling out online surveys through whatsApp groups. The data analysis method used is the R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, and Specific indirect effects. The results of this study indicate that employee engagement has no effect on turnover intention, work life balance affects employee engagement, and work life balance has no effect on turnover intention. The implications of these findings suggest that to reduce turnover intention, companies should not only focus on work-life balance, but also need to re-evaluate strategies to strengthen employee engagement through other factors such as leadership, recognition, and career development opportunities.

Keywords*: work life balance, employee engagement, turnover intention*

Pendahuluan

Aset yang paling berharga bagi Perusahaan yaitu SDM yang berperan penting dalam mencapai kesuksesan pada Perusahaan. Perusahaan perlu memelihara dan memperhatikan karyawannya dari segi kualitas dan mempunyai jiwa loyalitas yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai, akan tetapi mengelola SDM untuk menjadikan aset perusahaan yang

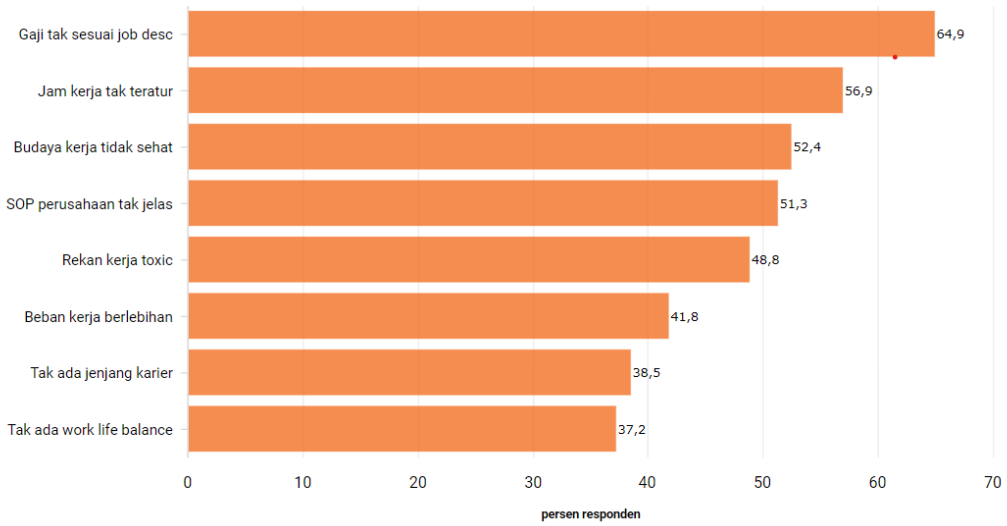
Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen
Volume 03 No 02 Mei 2025
E ISSN : 2986-1853
https://lenteranusa.id/

berharga itu tidak mudah. Manajemen SDM harus mampu menciptakan lingkungan kerja untuk karyawan yang betah, menyenangkan, nyaman, termotivasi serta mampu mencapai produktivitas kerja perusahaan. Perusahaan tidak hanya merekrut karyawan yang dapat memenuhi kriteria perusahaan, akan tetapi perusahaan juga senantiasa menerapkan perubahan yang positif untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Susilo & Satrya, 2019)

Susilo (2019) menyatakan seiring waktu berjalan, perusahaan akan menemukan masalah terkait SDM, oleh karena itu manajemen perusahaan atau pemimpin perusahaan dapat mengelola SDM yang baik. Masalah yang sering terjadi pada perusahaan berkaitan dengan *turnover* atau keluar masuknya karyawan, sehingga dapat ditemukan masalah baru yaitu *turnover intention* atau kecenderungan keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan yang terjadi secara berturut-turut. *Turnover itention* merupakan suatu hal yang kita paham yaitu keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sadar. Terjadinya *turnover intention* pada perusahaan kemungkinan disebabkan karena lingkungan perusahaan yang kurang sehat, sehingga membuat karyawan tidak nyaman (Astutik & Liana, 2022).

Meningkatnya *turnover intention* mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sehingga berdampak pada pendapatan perusahaan yang membebankan pada biaya perekrutan, biaya pelatihan serta membiayai posisi yang kosong (Susilo & Satrya, 2019). *Turnover intention* yang tinggi dapat merugikan organisasi perusahaan yang mengakibatkan kurangnya efektivitas organisasi yang harus melatih karyawan baru karena kehilangan karyawan yang berpengalaman (Nugraha, 2019). Masalah *turnover itention* merugikan organisasi perusahaan karena disebabkan salah satu karyawan keluar sehingga membutuhkan waktu yang lama agar organisasi stabil kembali (Airlangga et al., 2012).

Fenomena yang terjadi pada perusahaan saat ini merupakan masalah yang penting dan perlu perhatian, dengan demikian perlu memahami faktor apa saja yang menjadi penyebab *turnover intention* meningkat agar tidak terjadi kemunduran SDM pada perusahaan. (Dewi, 2020) menjelaskan bahwa tingkat *turnover intention* luar biasa tinggi. Hal ini dapat dilihat pada data survei berikut.



Gambar 1. Data Responden Gen Z Resign dari Tempat Kerja

Berdasarkan gambar 1, terdapat gen z mengundurkan diri dari pekerjaan mereka dimulai dari tidak ada *work life balance* 37,2%, tidak ada jenjang karier 38,5%, beban kerja berlebihan 41,8%, rekan kerja *toxic* 48,8%, SOP Perusahaan tidak jelas 51,3%, budaya kerja tidak sehat 52,4%, jam kerja tidak teratur 56,9%, serta gaji tidak sesuai job desc terdapat 64,9%. Mayoritas alasan mereka mengundurkan diri dari pekerjaan terlihat pada deskripsi gaji tidak sesuai *job desc* pada nilai tertinggi yaitu 64,9%. Survei ini dilakukan pada november 2022 melalui aplikasi onlen jakpat.

Turnover intention yang terjadi pada perusahaan disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti data tersebut. Berkaitan dengan tingkat *turnover intention* dapat dilihat dari *work life balance* pada karyawan. Keterlibatan serta kepuasan setiap individu terhadap tanggung jawab pekerjaan dan keluarga diukur dengan *work life balance*, yang menggambarkan keseimbangan pekerjaan dan urusan pribadi seseorang. *Work life balance*, dalam sudut pandang karyawan merupakan pilihan individu untuk profesional dalam pekerjaan serta tanggung jawab pada kehidupan pribadi, sedangkan sudut pandang perusahaan *work life balance* yaitu tanggung jawab penuh konsentrasi atas pekerjaannya (Dessyarti, 2022).

Tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka terhindar dari konflik yang saling mempengaruhi keduanya, oleh karena itu ketidakseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan menyebabkan stres sehingga mengakibatkan tidak konsentrasi dalam pekerjaan. Apabila itu terjadi, maka akan menyebabkan *turnover itention* pada perusahaan. Pada kondisi ini, perusahaan perlu berupaya memperhatikan karyawannya dengan mempertahankan, serta memberi kesejahteraan yang dialami oleh karyawan. Penting bagi perusahaan menawarkan opsi sistem kerja yang fleksibel, menjalankan strategi penguatan SDM dengan menghadirkan sejumlah inisiatif agar menyejahterakan pekerja dengan membangun budaya perusahaan yang sehat.

Perusahaan dapat menawarkan *work life balance* terhadap karyawan untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, untuk menciptakan *work life balance* perusahaan membutuhkan karyawan berkontribusi dalam menciptakan budaya perusahaan yang dimaksud adalah *employee engagement.* Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* membutuhkan *employee engagement*, yang berarti perusahaan membutuhkan banyak dukungan dan peran dari perusahaan maupun organisasi mereka. Adanya *engagement* membuat karyawan merasa terlibat sehingga memiliki peran untuk memberikan layanan dengan melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika rasa *engagement* telah tertanam dalam diri seseorang sehingga merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang telah dibentuk, dengan itu akan mengurangi keinginan mereka untuk pindah.

Peneliti mengambil judul "*Pengaruh Work Life Balance Dan Employe Engagement Terhadap Turnover Intention"* karena saat ini karyawan generasi z lebih mengutamakan kenyamanan serta fleksibelitas dalam bekerja untuk mendukung pengembangan diri, terutama keseimbangan antara dunia pekerjaan dengan dunia pribadi. Generasi Z dipilih sebagai fokus penelitian karena kelompok ini kini mendominasi populasi tenaga kerja baru di Indonesia dan memiliki karakteristik unik dibanding generasi sebelumnya, seperti ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan hidup, nilai-nilai kerja yang lebih fleksibel, serta sensitivitas terhadap lingkungan kerja yang tidak mendukung kesehatan mental.

Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen
Volume 03 No 02 Mei 2025
E ISSN : 2986-1853

https://lenteranusa.id/

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis kuantitatif, dalam pengumpulan data, dilakukan dengan bantuan kuisoner menggunakan metode skala likert 1-5 (5=sangat setuju dan 1= sangat tidak setuju) yang disebarkan secara online melalui media Whatsapp. Populasi pada penelitian ini ialah 80 responden tetap menggunakan metode purposive random sampling dengan kriteria (karyawan tetap, karyawan sudah berumah tangga, dan karyawan yang bekerja di lingkup perusahaan bagian produksi. Data dari responden diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner digital yang dikumpulkan dalam rentang waktu tertentu hingga memenuhi jumlah sampel yang ditentukan. Analisis data menggunakan table R square dan table path coefficients. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak SmartPLS, yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel melalui pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Hasil dan Pembasahan

Tabel 1. *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
EE	0,333	0,324
TI	0,092	0,069

Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Employee Engagement (EE) sebesar 0,333, yang berarti bahwa sebesar 33,3% variabilitas Employee Engagement dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu *work life balance*. Sementara itu, sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square Adjusted sebesar 0,324 menunjukkan adanya penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model, dan tetap menunjukkan kekuatan moderat dalam menjelaskan variabel EE. Adapun untuk variabel Turnover Intention (TI), nilai R-Square sebesar 0,092 mengindikasikan bahwa hanya 9,2% variabilitas Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, yakni *work life balance* dan *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan Turnover Intention relatif rendah, dan 90,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,069 semakin menegaskan bahwa model memiliki daya prediksi yang rendah terhadap variabel Turnover Intention, sehingga diperlukan penambahan atau eksplorasi variabel lain dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
EE -> TI	-0.029	-0.037	0.124	0.237	0.813
WLB -> EE	0.577	0.599	0.080	7.209	0.000
WLB -> TI	-0.286	-0.275	0.151	1.895	0.059

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wijayanto et al., 2022) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini terjadi karena employee *engagement* mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat berhenti dari pekerjaan atau memutuskan kontrak pekerjaan. Selain itu juga dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Linda Mora et al., 2022) yaitu *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, karena disebabkan apabila kompensasi yang diberikan tidak besar maka *turnover* bisa terjadi sehingga dapat mencari pekerjaan yang kompensasinya lebih tinggi . Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maulidina, 2019) bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karena *employee engagement* diciptakan oleh Perusahaan dengan berbagai upaya agar karyawan tetap tinggal di perusahaan sehingga hal ini membantu mengurangi tingkat *turnover intention.*

Hasil analisis data penelitian menunjukkan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, hasil penelitian ini sejalan dengan (Jannata & Perdhana, 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* dengan *employee engagement*, hal ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan pekerjaan karyawan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, jika Perusahaan mengusahakan *work life balance* dengan baik, maka karyawan merasa terlibat baik terhadap pekerjaan maupun ke perusahaan. Sama halnya dengan penemuan (Niland et al., 2020) juga *menemukan work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, karena dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mempengaruhi *employee engagement*. Sedikit perbedaan terdapat pada penelitian (Ariawaty, 2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* belum cukup seimbang dengan *employee engagement* karena semua terkait pada keterlibatan karyawan yang suatu saat dapat melemah atau menguat.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dessyarti, 2022), ditemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh sigifikan terhadap turnover intention, dari penelitian tersebut tinggi rendahnya *work life balance* tidak akan memepengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, menurut pandangan karyawan, *work-life balance* merupakan pilihan dalam mengelola pekerjaan dan kewajiban atau tanggung jawab pribadi kepada keluarga. Tetapi dari segi pandangan perusahaan *work life balance* ialah suatu tantangan untuk dapat menciptakan budaya yang menopang bisnis di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat mereka bekerja. Adapun, penelitian yang tidak sejalan dengan hasil penelitian yaitu dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) bahwa hasil dari *work life balance* terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terjadi karyawan memiliki keinginan ingin keluar dari perusahaan apabila tidak mendapat dukungan dari atasan. Temuan ini sama halnya dengan penelitian (Vellya et al., 2020) penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan ini bermakna bahwa keseimbangan waktu itu sangat berpengaruh terhadap karyawan yang menggambarkan kondisi situasi yang dialami karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya melalui alat analisis *Partial Least Square* atau PLS mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover intention* setelah pengujian terhadap 80 responden, maka dapat disimpulkan bahwa; berdasarkan pengujian atas variabel *Employee Engagement* mempunyai hasil bahwa tidak adanya pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Employee Engagement diukur dengan indikator semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), perhatian penuh *(absorption*).

Berdasarkan pengujian atas variabel *Work Life Balance* pada penelitian ini mempunyai hasil bahwa adanya pengaruh positif terhadap *employee engagement*. yang menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* dengan *employee engagement*. Pengukuran dilakukan menggunakan indikator yakni penerapanya dibuktikan dengan adanya keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan kepuasaan (*satisfaction balance*). Hal ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan pekerjaan karyawan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, jika Perusahaan mengusahakan *work life balance* dengan baik, maka karyawan merasa terlibat baik terhadap pekerjaan maupun ke perusahaan.

Berdasarkan pengujian atas variabel *work life balance* menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh dengan *turnover itention*. Penelitian dilakukan dengan pengukuran indikator *turnover intention* penerapan dengan adanya niat untuk berhenti (*thouhts of quiting*), niat untuk meninggalkan (*intention to quit*), niat untuk memperoleh pekerjaan lain *(itention to search for another jo*b).

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas pada satu perusahaan dan tidak mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau gaya kepemimpinan yang juga dapat memengaruhi turnover intention. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan objek penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada karyawan, khususnya generasi Z.

Daftar Pustaka

Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, *13*(2), 97. Https://Doi.Org/10.19184/Bisma.V13i2.9864

Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *5*(1), 227–237. Https://Doi.Org/10.32670/Fairvalue.V5i1.2258

Dessyarti, I. Ardiyan Novitasari; R. S. (2022). *Pemgaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Intervening*. *06*(01), 1–18.

Dewi, Y. R. (2020). *Pengaruh Fun At Work Dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Milenial*. Universitas Airlangga.

Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel (Studi Pada Pt Barata Indonesia) Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl . Prof . Soedharto Sh Tembalang , Sem. *Diponegoro Journal Of*

Management, *11*, 1–13.

Linda Mora, Arif Rahman Hakim, & Marhisar Simatupang. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *7*(2), 27–36. Https://Doi.Org/10.36805/Psychopedia.V7i2.3424

Maulidina, H. (2019). No Titleس. In *ペインクリニック学会治療指針２* (Issue 2).

Niland, N., Pearce, A. P., Naumann, D. N., O'reilly, D., Series, P. B., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Orsini, R. J., Medicine, T., Kalkman, J. P., Sataloff, R. T., Johns, M. M., Kost, K. M., Maiti, Bidinger, Assistance, H., Mitigate, T. O., Eroukhmanoff, C., & Licina, D. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析title. *Global Health*, *167*(1), 1–5. Https://Www.E-Ir.Info/2018/01/14/Securitisation-Theory-An-Introduction/

Nugraha, A. A. S. (2019). Bab 1 Pendahuluan. *Pelayanan Kesehatan*, *2015*, 3–13. Http://Repository.Usu.Ac.Id/Bitstream/123456789/23790/4/Chapter I.Pdf

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Job Satisfaction As An Intervening Variable On The Effect Of Work-Life Balance And Job Stress On Turnover Intention. *Scientific Journal Of Management And Business*, *20*(1), 1–13.

Susilo, J., & Satrya, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya Persaingan Bisnis Dewasa Ini Menyebabkan Banyak Perusahaan Sadar Akan Pentingnya Sumber Daya Manusia (Sdm) M. *E-Jurnal Manajemen*, *8*(6), 3700–3729.

Vellya, V., Pio Riane Johnly, & Rumawas Wehelmina. (2020). Employee Engagement Sebagai Pemoderasi Worklife Balance Dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*, *1*(2), 168–173.

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya/ Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 83–98. https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98