

Relationship between Work-life Balance, Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers

Andi Nur Asri Ainun
Universitas Megarezky

Abstrak

This study will examine the effect of work-life balance and burnout on turnover intention in millennial workers in Makassar City. The type of research used in this research is quantitative research. The data in this study is primary data in the form of a questionnaire that has been distributed to 100 millennial workers. The sampling method used purposive sampling technique. Hypothesis testing was carried out using the SPSS 28.0 for windows by testing the independent variables, namely work-life balance, burnout and the dependent variable, namely turnover intention. The results of the study show that work-life balance and burnout simultaneously have a significant effect on turnover intention. For the partial test, work-life balance has a negative and significant effect on turnover intention. Burnout has a positive and significant effect on turnover intention.

Kata Kunci : work-life balance, burnout, turnover intention

Copyright (c) 2022 Andi Nur Asri Ainun

✉ Corresponding author :

Email Address : andinurasriainun11@gmail.com

PENDAHULUAN

Generasi milenial adalah salah satu dari lima tren yang memengaruhi masa depan dunia kerja atau pekerjaan. Empat tren lainnya adalah globalisasi, teknologi, perilaku, dan mobilitas baru. Menurut Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kememparekraf) Sandiaga Uno, tenaga kerja Indonesia didominasi milenial yang puncaknya akan terjadi di tahun 2040 mendatang. Hal tersebut dapat dikaitkan oleh penjelasan dari Ball & Gotsill bahwa generasi milenial merupakan mereka yang lahir pada tahun 1983-1997, dengan usia saat ini 23-37 tahun (Nindyati, 2017). Karakteristik dari pekerja milenial adalah cenderung tidak loyal dan berpindah-pindah tempat kerja. Sesuai hasil survei yang dilakukan Deloitte Global Millennial Survey (2019); Folia (2019) terhadap 13.416 karyawan generasi Y di 42 negara berbeda (termasuk Indonesia) menyebutkan bahwa 49% karyawan generasi Y akan keluar dalam dua tahun ke depan. Hasil survey lain dari IDN Research Institute dan Alvara Research Center (2019) menyatakan bahwa 35,1% dari 1.400 responden generasi Y di Indonesia menyatakan hanya akan bekerja selama 2-3 tahun di dalam perusahaan yang sama. Hasil survei yang diuraikan di atas menunjukkan tingginya turnover intention generasi milenial (Nadira, et.al). Menurut Santoni & Harahap (2018). Adanya turnover intention dapat menimbulkan turnover yang sebenarnya pada perusahaan. Terdapat

beberapa dampak buruk yang ditimbulkan oleh tingkat perputaran karyawan yang tinggi di suatu perusahaan terkait dengan kenaikan biaya, seperti biaya rekrutmen dan biaya pelatihan ulang

karakteristik lain dari generasi milenial adalah mereka menyukai tantangan dan ingin terus mempelajari hal baru, sehingga banyak yang menyebut mereka sebagai job hoppers. Generasi milenial akan terus berusaha untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat dan harapan mereka (Filiana, 2016). Putra dan Surya (2020) menyebutkan bahwa meskipun sulit mengelola generasi milenial, tetapi mereka adalah bagian dari sumber daya manusia yang merupakan faktor pendorong pertumbuhan perusahaan. Sumberdaya manusia di perusahaan dikatakan yang utama, sebab sumberdaya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi (Saif et al, 2011). Salah satu cara dalam mengelola sumberdaya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*). dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). Branham (2012) berpendapat *turnover intention* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan.

Forbes Statistics melakukan survei terhadap 7.700 milenial di 29 negara. Secara keseluruhan, 16,8% generasi menginginkan keseimbangan kerja menjadi pertimbangan pertama dalam mencari pekerjaan. Selain itu, survei Badan Pusat Statistik Indonesia tentang pembelian di Indonesia, dengan 85% responden mengatakan alasan mereka berpindah pekerjaan atau resign karena tidak memiliki keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Pradipto, YD dan Yosi, 2022; Herliana, et.al, 2021). Generasi milenial sangat menuntut hubungan dengan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dapat terjalin dengan baik dan ketertarikan mereka untuk memotivasi bekerja. *Work-life balance* dianggap sebagai keseimbangan antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya beruntung ketika kehidupan pribadi dan kebutuhan perusahaan tidak terlibat dengan tepat. Dengan asumsi bahwa kehidupan pribadi dan kebutuhan keluarga tidak terpenuhi, karyawan akan merasa dirinya tidak sukses. Menyeimbangkan masalah pekerjaan dan keluarga adalah penting bagi setiap orang manusia yang bekerja. Singh dan Khanna (2011) menjelaskan strategi bagi perusahaan untuk menciptakan *work-life balance* bagi karyawan, yaitu jam kerja yang fleksibel, jam kerja yang sesuai, jam kerja yang wajar, akses untuk menangani anak-anak, pekerjaan yang fleksibel, cuti harian, mobilitas pekerjaan, dan akses telepon.

Selain *work-life balance*, *burnout* merupakan salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian Kristiana et al. (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mulang (2022); Sajuyigbe, et.al, (2022); Suganda (2022); Hafid dan Arif (2017); Meydiana, et.al (2018) menemukan hasil bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yu, Han su, et.al (2022); Zamzamy, et.al (2021) yang menemukan hasil bahwa work-life balance tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Hal tersebut menandakan bahwa ada hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan work-life balance terhadap turnover intention. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji pengaruh work-life balance dan *burnout* pada terhadap dan turnover intention khususnya pada para pekerja milenial di Kota Makassar.

WORK-LIFE BALANCE

Variabel independent yang digunakan peneliti adalah work-life balance. Moorhead dan Griffin(2013) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Work-life balance dapat dijelaskan sebagai tingkat keseimbangan persepsi kepuasan karyawan di tempat kerja dan di luar tempat kerja (Greenhaus et al., 2003). Dari perspektif karyawan, work-life balance dapat dicirikan sebagai masalah mengawasi pekerjaan dan tugas pribadi atau keluarga (Lockwood, 2003). Sependapat dengan Hayman (2005), work-life balance mengacu pada pandangan seseorang tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut (Beauregard & Henry, 2009), work-life balance adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan), rekreasi, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Menurut Ninaus et al. (2021), work-life balance adalah suatu kondisi dimana individu dapat berkomitmen pada pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat menetapkan prioritas dan komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga serta merasakan kepuasan dalam peran-peran tersebut.

Menurut Beauregard & Henry,(2009), ada tiga aspek work-life balance, yaitu sebagai berikut: 1. Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dan waktu yang diberikan untuk keluarganya atau orang lain. 2. Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. 3. Satisfaction balance yaitu tingkat kepuasan di tempat kerja dan di luar pekerjaan (Albrecht, 2020).

Dalam pandangan karyawan, work-life balance adalah pilihan mengelola karir dan kewajiban atau tanggung jawab pribadi terhadap keluarga. Dari perspektif perusahaan, work-life balance merupakan tantangan dalam menciptakan budaya yang mendukung perusahaan ketika karyawan dapat fokus pada pekerjaannya saat bekerja. Johnson (2020) menyatakan bahwa work-life balance adalah kemampuan individual untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka dan tanggung jawab lain yang tidak terkait dengan pekerjaan. Indikator work-life balance yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2017) meliputi keseimbangan waktu (pemanfaatan waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), keseimbangan keterlibatan (berkolaborasi dengan dan berkomitmen untuk memajukan organisasi), dan keseimbangan kepuasan (pencapaian prestasi kerja dan organisasi/perusahaan).

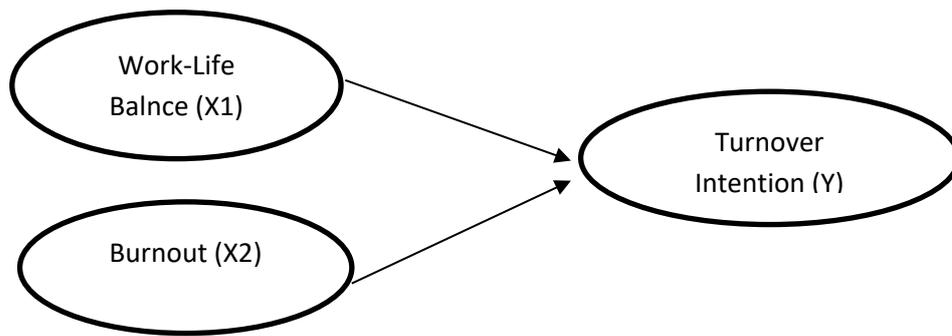
BURNOUT

Menurut Maslach & Laiter (2008) burnout merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Sedangkan Liu & Lo (2017) menyatakan bahwa burnout sebagai masalah serius bagi organisasi, pengusaha, dan individu. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran burnout pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang digunakan oleh Galanakis (2009) yang menyebutkan indikator terbagi menjadi 3 yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan personal accomplishment.

TURNOVER INTENTION

Sementara variabel dependent dalam penelitian ini adalah turnover intention. Branham (2012) menyatakan bahwa turnover intention merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Turnover yang berlebihan dalam organisasi mencerminkan adanya kebutuhan tinjauan ulang manajemen dalam hubungan interpersonal organisasi (Zamzamy, et.al, 2021). Mobley (2011) berpendapat bahwa turnover intention mengacu pada kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan atau berpindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Namun demikian, turnover intention juga dapat menjadi perkiraan tingkat pekerja yang pasti ingin keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.

Hesarika (2018) menyebutkan ada beberapa faktor penyebab terjadinya turnover antara lain kepuasan kerja yang rendah, ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang banyak, rendahnya tingkat promosi, hingga usia yang masih muda. Menurut Harnoto (2002) dalam Halimah,dkk (2016) terjadinya turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan. Adapun indikasinya antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Apabila tingkat turnover dalam perusahaan tinggi, maka dapat meningkatkan biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan serta menurunkan efektifitas dan produktifitas kerja karyawan yang lain (Setiawan & Putra, 2016). Mobley (2011) menyatakan bahwa turnover intention memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) pemikiran untuk berhenti, (2) niat untuk mencari alternatif, dan (3) niat untuk berhenti.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1 : Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention
- H2 : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
- H3 : *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data dan berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Responden penelitian ini adalah generasi milenial di Kota Makassar yang sudah bekerja minimal 1 tahun dengan rentang usia 23-37 tahun. Sampel ditentukan menggunakan metode purposive sampling, yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan maksud penelitian (Wiyono, 2011).

Metode pengambilan data dengan menggunakan teknik kuesioner. Menurut Wiyono (2011) kuesioner adalah bentuk instrument pengumpulan data mudah digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran kuesioner adalah skala Likert poin 1-5 (Sangat Tidak Setuju- Sangat Setuju). Kuesioner penelitian ini dibagikan secara online. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi moderasi untuk menguji pengaruh moderasi dukungan sosial terhadap hubungan antara beban kerja dan turnover intention. Alat statistik yang digunakan adalah SPSS versi 28 for windows. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk memastikan bahwa instrument penelitian valid dan reliabel, sehingga hasil penelitian tidak bias.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 100 responden yang berhasil kami peroleh, 68 diantaranya adalah perempuan sebesar 68% dan 32 responden laki-laki sebesar 32%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 75 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 9 orang, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 orang dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 8 orang. Untuk latar belakang pendidikan, didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 54 orang, selanjutnya lulusan S2 sebanyak 26 orang, SMK/SMA sebanyak 13 orang, Diploma III sebanyak 5 orang dan Diploma IV sebanyak 2 orang.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan layak atau tidaknya suatu sistem yang digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 (Wiyono, 2011). Pernyataan yang memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1.1	0.001	Valid
	X1.2	0.001	Valid
	X1.3	0.001	Valid
	X1.4	0.001	Valid
	X1.5	0.001	Valid
	X1.6	0.001	Valid
	X1.7	0.001	Valid
	X1.8	0.001	Valid
	X1.9	0.001	Valid
	X1.10	0.001	Valid
<i>Burnout (X2)</i>	X2.1	0.001	Valid
	X2.2	0.001	Valid
	X2.3	0.001	Valid
	X2.4	0.001	Valid
	X2.5	0.001	Valid
	X2.6	0.001	Valid
	X2.7	0.001	Valid
	X2.8	0.001	Valid
	X2.9	0.001	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0.001	Valid
	Y2	0.001	Valid
	Y3	0.001	Valid

Y4	0.001	Valid
Y5	0.001	Valid
Y6	0.001	Valid
Y7	0.001	Valid
Y8	0.001	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing item pernyataan dalam kuesioner adalah handal dan dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.600 . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.742	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.776	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.777	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas dirancang untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Tes Kolmogorov-Smirnov dimana tingkat signifikansi adalah 0,05. Jika profitabilitas statistik lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 atau 5% maka model regresi dinyatakan normal. Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas peneliti menggunakan software spss 26 dengan hasil Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,53696607
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,043

Test Statistic	,049
Asymp. Sig. (2-tailed)^c	,200 ^d

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas pada uji normalitas dengan memakai metode Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji normalitas pada variabel work life balance, burnout dan turnover intention dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Model regresi perlu untuk diuji, dengan tujuan untuk melihat ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas, dimana interkorelasi sendiri untuk melihat hubungankuat antara variabel bebas dengan variabel prediktor dengan melihat nilai koefisien korelasi, nilai VIF dan tolerance. Pengujian terhadap model tersebut disebut dengan Uji Multikolonearitas, yang diuji dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >0,05, sehingga berddasarkan pada data yang sudah diolah diperoleh hasil bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10 dan nilai *tolerance* >0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Berikut ditampilkan dalam tabel 4:

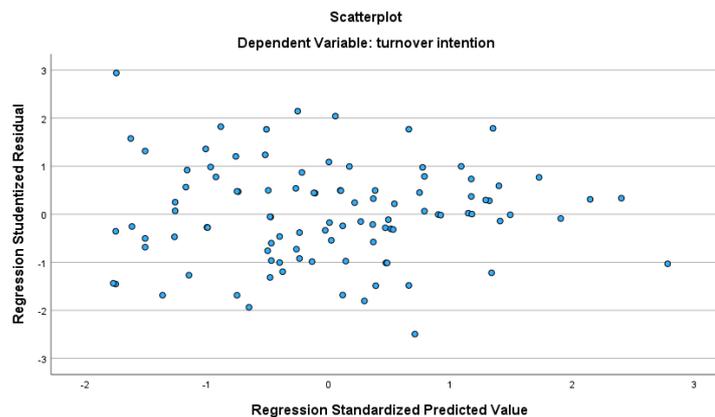
Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Contants)		
Work-life balance	0,798	1,254
burnout	0,798	1,254

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual yang dilihat dari grafik scatterplot (Ghozali, 2011). Hasil penelitian dengan melihat grafik *Scatterplot*, dimana grafik *Scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berikut grafik scatterplot ditampilkan dibawah ini :



Uji Determinasi (R^2)

Langkah Selanjutnya peneliti menggunakan software spss 28 untuk mencari nilai R dengan hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 5.

Table 5. Uji Determinan

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,263	5,594

Sumber: Data diolah, 2022

Dari data di atas diperoleh nilai koefisien determinasi 27.6% artinya bahwa pengaruh variabel work life balance (X1) dan burnout (X2) terhadap turnover intention (Y) yaitu sedang.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. (Riduwan, 2018) mengatakan bahwa cara untuk mencari nilai f_{tabel} dengan memakai taraf signifikan $\alpha=0,5$. Adapun kaedah pengujian Signifikansi yang dikemukakan (Riduwan, 2018) yaitu sbb: (1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan (2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1168,499	2	584,249	18,672	<,001 ^b
	Residual	3035,141	97	31,290		
	Total	4203,640	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Burnout, WLB

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 di atas diperoleh hasil dari f_{hitung} variabel work-life balance (X1), burnout (X2) terhadap turnover intention dengan skor nilai sebesar 18.672. selanjutnya dari nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai dari f_{tabel} sebesar 2.70 yang telah dicantumkan dalam lampiran yang berdasarkan pada $df = (n-k-1) = (100-3-1) = 96$. Dengan taraf kesalahan yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%.Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa f_{hitung} lebih besar dari pada nilai f_{tabel} $18.672 > 2.70$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka adanya pengaruh signifikan antara variabel work life balance dan burnout terhadap turnover intention pada pekerja milenial di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Exacta, *et.al* (2022) menemukan hasil burnout dan work-life balance berpengaruh

terhadap turnover intention pada masa Covid-19. Mulang (2022); Soelton, et al., (2020); Prayogi et al., (2019) menemukan hasil work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. variabel burnout, stres kerja, beban kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover of Intention.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) adalah sebuah uji yang bisa memberi informasi mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan dengan cara pengujian terpisah atau sendiri-sendiri. Dengan ketentuan (Sugiyono 2023) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Akibatnya tidak ada pengaruh yang signifikan dari yang bermakna dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga diperoleh pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,143	4,086		7,378	<,001
WLB	-,243	,107	-,224	-2,281	,025
<i>Burnout</i>	,435	,071	,527	6,139	<,001

a. Dependent variable: Turnover intention

Sumber: Data diolah 2022

1. Work-Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui t_{hitung} variabel work-life balance (X1) terhadap turnover intention (Y) yaitu sebesar -2.281. dengan ketetapan taraf kesalahan 0.05 atau 5% dengan menggunakan rumus $db = (n-1)$ menurut Riduwan (2018:234), $db = 100-1 = 99$ maka didapatkan nilai dari t_{tabel} yaitu 1.67. Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $2.281 > 1.67$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel work-life balance terhadap turnover intention pada pekerja milenial kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mulang (2022);Sajuyigbe, et.al, (2022): Suganda (2022); Meydiana,et.al (2018) menemukan hasil bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Para pekerja milenial sangat menuntut hubungan dengan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dapat terjalin dengan baik dan ketertarikan mereka untuk memotivasi bekerja. Ketika hal tersebut terpenuhi maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Burnout berpengaruh terhadap Turnover Intention

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui t_{hitung} variabel burnout (X2) terhadap turnover intention (Y) yaitu sebesar 6.139. dengan ketetapan taraf kesalahan 0.05 atau 5% dengan menggunakan rumus $db = (n-1)$ menurut Riduwan (2018:234), $db = 100-1= 99$ maka didapatkan nilai dari t_{tabel} yaitu 1.67. Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $6.139 > 1.67$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel burnout terhadap turnover intention pada pekerja milenial kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kristiana et al. (2013) dan Liu & Lo (2017) yang menemukan hasil bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout pada karyawan maka akan semakin meningkatkan turnover intention. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan bijak mengenai beban kerja para karyawan agar gejala *burnout* dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah: secara simultan work-life balance dan burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan untuk variabel burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Referensi :

- Albrecht, S., L. 2020. Handbook of Employee engagement: Perspective, Issues, Research and Practice. UK: Edward Elgar Publishing. ISBN: 978-1-84844-821-6
- Branham, L. (2012). The 7 Hidden Reasons Employees Leave : How to Recognize The Subtle Signs and Act Before It's Too Late (2nd ed.). New York: AMACOM.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. Human Resource Management Review, 19(1), 9–22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Deloitte Touche Tohmatsu Limited. (2019). Survei Milenial Global Deloitte 2019. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/Content/Dam/Deloitte/Global/Documents/AboutDeloitte/Deloitte-2019-Millennial-Survey.Pdf>
- Filiana, G. S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment among Generation-Y: The impact of intrinsic and extrinsic factors on affective, continuance, and normative commitment. Denmark: Business and Social Science, Aarhus University.
- Folia, Rosa. (2019). IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja. IDN Times. Diakses tanggal 10 September 2019, dari <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-fofia/imr-2019-11alasan-mengapa-millennialmudah-pindah-kerja/full>.
- Hafid, Muhammad dan Arif Portono P, 2017. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Smart-Study and Management Research*.14 (2): 1693-4474

- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed). Jakarta: PT. Prehallindo
- Herliana, Nadira F, Agung Wahyu H dan Widya P, 2021. The Effect Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Turnover Intention In Real Estate Industry. *JDMB* Vol. 04 No. 2:45-68
- Hesarika, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2 (2), 1-12
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between WorkFamily Balance And Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Putra dan Surya. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi: *Manajemen*, E. (2020). No Title. 9(7), 2790-2809.
- Nindyati, Ayu Dwi. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 60-68.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- McDonald, M., and Bradley, A. 2017. Learning and Work-Life Balance in Canada: Evidence from the General Social Survey. Paper read at The CIRA XXXVIII Annual Conference at Quebec City Toronto. <http://dx.doi.org/10.24297/ijmit.v8i3.1977>
- Mulang, Hastuti (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. . 2(2); 86-97
- Meydiana, Evita, Arik Prasetya dan Cahyo Widyo S, 2018. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi X Dan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT ABC Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61 (3): 116-124
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya* (N. Imam (Ed.)). Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges And Solutions For Human Resource Management. In *Shrm Research* (Issue Research Quarterly)
- Riduwan.2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung:
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, Z. M. (2011). Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606-617. Retrieved from IJCRB Database.
- Santoni, A., & Harahap, MN (2018). Model Turnover Intentions Karyawan. *Tinjauan Internasional Manajemen Dan Pemasaran*,8(6), 93-100.
- Sajuyigbe, Ademola S, Henry E.I, Ayeni A, dan Salome O.I, 2022. Compulsory Citizenship Behavior, Work-Life Balance, and Turnover Intention in Academia: Mediating Effects of Emotional Intelligence. *The journal of behaviour science*. 17 (2): 58-72
- Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971

- Singh P. and Khanna P. 2011 Work-life balance: A tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal* 2 188–206
- Suganda, Uce Karna, 2022. Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy*. 4(3); 01-12
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Pradipto, Yosef D dan Yosi Laurina, 2022. The Effect of Flexitime on Work-Life Balance of Millennials Generation Employees in Jakarta with Turnover Intention as Moderating Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol 655. 1725-1730.
- Yu, Han-Su, Eun-Jun Lee dan Tae-kyun Na, 2022. The Mediating Effects of Work-Life Balance (WLB) and Ease of Using WLB Programs in the Relationship between WLB Organizational Culture and Turnover Intention. *Internasional Journal of Environment Research and Public Health*. 1-16.
- Pradipto, Yosef D dan Yosi L, 2021. Pengaruh Flexitime terhadap Work-Life Balance Karyawan Generasi Milenial di Jakarta dengan Turnover Intention sebagai Variabel Pemoderasi. *Kemajuan dalam Penelitian Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, Vol. 655. 1725-1730.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Soelton, M., Buana, U. M., Hutagalung, I., & Buana, U. M. (2020). HOW THE BURNOUTS AND ACUTED STRESS AFFECTS TURNOVER INTENTION IN. October.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS SmartPLS*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Zamzamy, Achmad Samy, Iwan K.S dan Jubaedah Nawir, 2021. Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*. Vol 2: 205-220.