



8.45%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2024, 12:05 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.18%

● CHANGED TEXT
8.26%

Report #21988893

BAB 1 PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Di era globalisasi yang semakin berkembang diikuti dengan adanya kemajuan teknologi yang menunjang dalam kebutuhan sehari-harinya, maka pengelolaan sumber daya manusia semakin banyak ragam. Tentunya, tidak terkecuali di dalam lingkungan bisnis di Indonesia. Terdapat perbedaan pada pengembangan sumber daya manusia di era globalisasi yang terjadi saat ini, yaitu adanya perbedaan generasi dalam lingkungan kerja. Pada saat ini dalam dunia kerja sudah hampir didominasi dengan generasi Y dan Z, yang mana tentunya generasi Z memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya seperti X dan Y. Berdasarkan data dari Sensus Badan Pusat Statistik diketahui bahwa sekumpulan orang yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 disebut sebagai Generasi Y., sedangkan generasi Z adalah sekumpulan orang yang lahir pada rentang tahun 1997-2012. Pada masa pasca pandemi covid-19 yang terjadi sekarang ini dengan adanya system perubahan kerja Work From Home (WFH) menjadi Work From Office (WFO). Ketika diterapkannya WFH banyak para pekerja khususnya dari Generasi Z yang merasakan kenyamanan tersebut atas fleksibilitas kerja yang didapatkannya pada system kerja WFH. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian Arthur yang dikutip dari Nurqamar et al., (2022) yang menyatakan bahwa Generasi Z, yang dikenal dengan kemandirian dan semangat inovatifnya, cenderung memilih lingkungan kerja yang tidak hanya memberikan mereka ruang untuk

berekplorasi dan berekspresi secara kreatif tetapi juga menawarkan peluang yang luas untuk pertumbuhan dan pengembangan karier. Mereka menghargai perusahaan yang mengakui dan mendukung aspirasi individu, menyediakan platform untuk pembelajaran dan peningkatan keahlian, serta memungkinkan mobilitas karier yang fleksibel. Lebih lanjut, generasi ini mengutamakan budaya kerja yang transparan, inklusif, dan mendorong kolaborasi, dimana ide-ide baru diterima dan inisiatif pribadi dihargai. Dalam mencari pekerjaan, mereka lebih tertarik pada posisi yang menawarkan keseimbangan kerja-hidup yang baik, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk membuat dampak yang signifikan, baik dalam organisasi maupun dalam masyarakat luas. Pandemi global telah menyebabkan perubahan mendasar dalam cara kerja dan apa yang dinilai oleh pekerja dalam lingkungan kerja mereka, dengan keinginan yang meningkat untuk fleksibilitas kerja mencerminkan salah satu perubahan tersebut. Keinginan ini sangat relevan dengan Generasi Z, kelompok demografis yang memasuki pasar kerja dengan perspektif unik dan ekspektasi tentang apa artinya menjadi bagian dari dunia kerja. Generasi ini, yang tumbuh dalam era digital menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, fleksibilitas, dan kesejahteraan, lebih dari sekadar insentif material tradisional. Hasil survei Mercer mengungkapkan bahwa image instansi sebagai "tempat yang baik untuk kerja dan budaya perusahaan yang kuat sangat penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan. Hal ini sangat sesuai dengan nilai dan ekspektasi Generasi Z, yang cenderung mencari perusahaan yang nilai dan misinya selaras dengan nilai pribadi mereka. Budaya perusahaan yang inklusif, transparan, dan mendukung kesejahteraan karyawan sangat menarik bagi mereka. Generasi Z juga memandang pentingnya keseimbangan kerja-hidup dan memiliki toleransi yang rendah terhadap Burnout, yang mereka anggap sebagai hambatan untuk mencapai kebahagiaan dan kepuasan kerja. Menurut artikel Forbes 2023 yang dikutip dari Mufarrihati et al., (2023) mengatakan bahwa Generasi milenial dan Z lebih cenderung memilih bekerja dari jarak jauh, mendorong perusahaan untuk menyesuaikan diri

dengan tren ini karena ke depan, karyawan dari generasi ini akan mendominasi dunia kerja. Pandemi Covid-19 membuat generasi muda merasa nyaman bekerja dari rumah, sesuai dengan pendapat Menteri Keuangan Sri Mulyani, yang menyoroti bahwa mereka lebih terbiasa dengan komunikasi elektronik dan instruksi singkat, mencerminkan tantangan dalam adaptasi mereka terhadap nuansa kerja tradisional. Dengan diterapkannya, remote working seperti work from home, work from anywhere dan hybrida, semasa pandemic dan berlanjut sampai di masa pasca pandemic tentunya membuat gen z merasa nyaman dengan system kerja tersebut, hal ini dibuktikan berdasarkan data diagram di bawah yang diperoleh dari survey yang dilakukan jakpat pada tahun 2024. Melalui diagram di atas dapat diketahui bahwa preferensi system kerja dari Gen Z, Gen Y dan Gen X lebih menyukai system kerja WFA (Work From Anywhere) . Mereka menyukai preferensi system kerja tersebut karena fleksibilitas yang ditawarkan oleh Work From Anywhere (WFA) sangatlah bernilai bagi kedua generasi sebelumnya khususnya Generasi Z yang masih terbilang cukup baru memasuki dunia kerja. Mereka biasanya mencari keseimbangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan melalui WFA, mereka diberi kesempatan untuk menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja yang sesuai dengan keinginan individual. Hal ini memberi mereka kontrol lebih besar atas bagaimana mereka ingin menjalani hidup dan berkembang dalam karier mereka, menekankan pentingnya kemandirian dan kebebasan dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat . Menurut Buletin Tekstil Indonesia (2021) yang dikutip dalam Rahmayani & Restu, (2022) menyatakan bahwa pada bulan Maret tahun 2022 saat merebaknya pandemi covid-19 International Textile Manufacturer Federation (ITMF) melakukan survey yang mendapatkan hasil bahwa turnover diprediksi akan terus meningkat dengan rata-rata persentase sebesar 17% dari tahun 2021 – tahun 2024. Turnover Intention , yang didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat relevan bagi Generasi Z. Kurangnya fleksibilitas kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan

aspek kerja dan aspek pribadi, serta Burnout kerja, semuanya merupakan aspek yang dapat mendorong anggota Generasi Z untuk mencari peluang baru. Mereka menghargai pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dalam hal jam kerja dan lokasi, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, bukan sebaliknya. Pengaturan kerja yang fleksibel, seperti WFA atau model hibrida, sangat menarik bagi Generasi Z karena memberikan kebebasan untuk bekerja dari mana saja, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi potensi Burnout. Mereka menghargai perusahaan yang bukan hanya mengucapkan, tapi juga mempraktikkan dukungan agar karyawan merasakan kesejahteraan melalui kebijakan fleksibel dan inklusif. Budaya perusahaan yang mempromosikan pengakuan, dukungan, dan pengembangan karyawan juga penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas di kalangan Generasi Z. Berdasarkan survey yang didapat dari Jajak Pendapat pada bulan November tahun 2022 via web Jakpat, dikatakan bahwa terdapat berbagai macam pendorong yang memicu Gen Z melakukan turnover dari tempat kerja mereka dan beberapa faktor tersebut antara lainnya terdapat faktor tidak adanya Work-Life Balance yang membuat Gen Z melakukan turnover dari instansi mereka dengan persentase sebesar 38.5%. Juga terdapat faktor jobdesc dan beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan burnout terhadap para pekerja dengan persentase sebesar 41,8%. Dari beberapa penjelasan faktor-faktor tersebut maka wajar jika para Gen Z memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan mereka sebab mereka kehilangan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka serta mengalami Burnout akibat dari jobdesc dan beban kerja yang berlebih yang membuat intensi tersebut muncul, tentunya wajar bagi para Gen Z untuk mencari tempat kerja yang memberikannya kenyamanan sehingga dapat mengurangi intensi mereka untuk berpindah-pindah tempat kerja. Banyak dari Gen Z yang memiliki intensi turnover yang disebabkan karena Gen Z memprioritaskan hubungan seimbang diantara pekerjaan, keluarga, dan aspek kehidupan pribadi mereka (Work-Life Balance), serta pentingnya motivasi

kerja yang tinggi. Bagi mereka, diartikan sebagai harmonisasi antara tanggung jawab profesional, komitmen keluarga, dan waktu untuk diri sendiri. Karyawan generasi ini tidak akan merasa beruntung jika ada ketidaksesuaian antara kebutuhan pribadi mereka dengan ekspektasi perusahaan. Jika kebutuhan pribadi atau keluarga tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa tidak berhasil dalam karier. Memperoleh waktu yang optimal antara pekerjaan dan keluarga menjadi krusial bagi kesejahteraan individu yang bekerja. Gen Z menganggap bahwa keberhasilan tidak hanya diukur dari prestasi kerja, tetapi juga dari kemampuan mereka untuk menjaga kualitas hidup keluarga dan personal. Mereka menilai pentingnya menciptakan ruang antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berkembang tanpa harus mengorbankan salah satunya. Karyawan zaman ini berusaha keras untuk tidak membiarkan pekerjaan menguasai seluruh aspek kehidupan mereka, memastikan bahwa waktu untuk keluarga dan kepentingan pribadi tetap terjaga (Ainun, 2022). Dalam mencari pekerjaan, para Gen Z cenderung tertarik pada perusahaan yang menawarkan faktor-faktor instrumental seperti besaran gaji, berbagai tunjangan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Nguyen Ngoc et al ., 2022). Berkat adanya Work-Life Balance di tempat kerja maka dapat mengurangi risiko kemungkinan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempat kerjanya (Suganda, 2022). Berdasar pada survey Markpuls.inc tahun 2022 terhadap 1150 responden di Indonesia, 23,9% dari mereka memiliki harapan terhadap tempat kerja yang menawarkan Work-Life Balance (Sadya, 2022). Sementara itu, survei internasional yang dilakukan oleh Deloitte, yang dikenal sebagai The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey , melibatkan 14.808 peserta Generasi Z dari 46 negara berbeda antara November 2021 dan Januari 2022 mengungkapkan bahwa keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi merupakan aspek terpenting bagi mereka. Dari survei ini, terungkap bahwa sekitar 32% dari responden Generasi Z menekankan pentingnya Work-Life Balance sebagai faktor utama untuk tetap berada atau bekerja di perusahaan mereka saat ini. Ini menunjukkan

betapa signifikannya aspek ini bagi generasi muda dalam menentukan lingkungan kerja mereka. Selain Work-Life Balance, terdapat juga Burnout yang dapat memengaruhi timbulnya intensi untuk berpindah tempat dalam diri para pekerja. Menurut Freudenberger yang dikutip dalam Meilia et al., (2023) menjelaskan bahwa Burnout merupakan kondisi kelelahan ekstrem yang terjadi karena individu terlalu banyak terlibat dalam aktivitas yang melebihi kapasitas mereka. Hal ini sering terjadi pada orang yang sangat berdedikasi, memiliki komitmen tinggi, dan terus menerus melakukan pekerjaan dalam jumlah besar tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan harapan pribadi mereka. Akibatnya, mereka merasa sangat tertekan. kondisi ini disebabkan oleh upaya berlebihan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan atau aktivitas lain, sambil mengabaikan pentingnya kestabilan pekerjaan dan kehidupan pribadi. **33** Burnout bisa sangat merugikan, tidak hanya bagi kesehatan mental dan fisik individu yang mengalaminya, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Gen Z mendambakan kestabilan yang baik antara aspek kerja dan aspek pribadi serta menginginkan tingkat kelelahan kerja yang rendah di tempat kerja, yang mungkin disebabkan oleh masalah kesehatan mental, sebab menurut Handayani yang dikutip dalam Bakar et al., (2022) menjelaskan bahwa Gen Z saat ini menghadapi tantangan berupa kerentanan yang lebih tinggi terhadap masalah kesehatan mental, termasuk stres, kecemasan, dan depresi, yang menjadi perhatian utama dalam kesejahteraan dan kualitas hidup mereka. Selain itu, sebuah laporan yang dikeluarkan oleh American Psychological Association dikutip dalam Fridayanti et al., (2019) mengungkapkan bahwa Gen Z, dibandingkan dengan kelompok demografis lain, memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melaporkan berbagai masalah kesehatan mental. Hal ini menandakan bahwa mereka mungkin lebih terpengaruh oleh atau lebih terbuka dalam mengakui perjuangan mereka dengan kondisi seperti kecemasan, depresi, dan stres, dibandingkan dengan generasi lain. Kesehatan mental yang terjaga dengan baik pada diri seseorang maka memungkinan individu tersebut untuk bekerja secara

produktif di tempat kerja mereka (Fridayanti et al., 2019). Objek ini antara lain Gen Z yang kerja pada Startup Fintech di wilayah Jakarta yang mana banyak dari pekerja gen z yang merasakan dampak dari post pandemi covid-19 karena adanya perubahan system kerja dari WFH yang kemudian kembali normal ke system WFO. Namun, tidak hanya system WFO saja yang digunakan pada kondisi pasca pandemi, terdapat juga system kerja work from anywhere serta hibrida. Tentunya banyak dari mereka yang merasakan hilangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi-kerja mereka dan merasakan burnout akibat dari jobdesc yang berlebih. Startup yang disebutkan dalam studi ini adalah perusahaan-perusahaan digital yang fokus pada pemanfaatan teknologi dan internet dalam aktivitas keuangan yang akan memberikan kemudahan bagi masyarakat konsumen mereka (Investopedia,2024). Secara umum, perusahaan-perusahaan ini menawarkan layanan dalam bentuk aplikasi yang dirancang untuk memudahkan masyarakat dalam menyelesaikan berbagai masalah. Dalam lingkungan kerja Startup yang menarik bagi Generasi Z, ada tantangan yang harus diatasi. Menurut Ramadhanti et al., (2022) fleksibilitas yang membuat karyawan tertarik pada startup bisa menjadi bumerang. Ini karena kemampuan karyawan untuk bekerja dan belajar hal baru sering disalah artikan oleh perusahaan sebagai kemampuan untuk menangani banyak pekerjaan sekaligus. Karyawan Startup diharapkan dapat berperan di berbagai bidang, yang pada akhirnya dapat mengganggu kestabilan kerja dan pribadi serta meningkatkan beban kerja yang nantinya akan menyebabkan Burnout pada pekerja. Apabila Work-Life Balance seseorang rendah maka tentunya akan menyebabkan munculnya intensi yang tinggi dalam diri seseorang untuk memunculkan niat untuk berpindah kerja (Turnover Intention) ke suatu perusahaan yang lebih baik dan memperhatikan keseimbangan kehidupan pribadi mereka dan pekerjaan (Nurkarimah & Rositawati, 2023). Sedangkan, jika Work-Life Balance seseorang tinggi maka tentunya tingkat munculnya intensi untuk berpindah tempat kerja ke suatu perusahaan akan rendah yang artinya para pekerja Gen Z sudah merasakan

kenyamanan atas waktu yang mereka miliki. Dan apabila seseorang bekerja dengan waktu yang berlebihan serta pekerjaan tambahan yang harus dikerjakan oleh mereka serta tidak sesuai dengan jobdesc yang mereka miliki maka akan menyebabkan Burnout . Jika suatu perusahaan karyawannya mengalami tingkat Burnout yang tinggi tentunya intensi mereka untuk pindah kerja ke tempat yang lebih menguntungkan pun akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila tingkat Burnout yang dimiliki oleh karyawan rendah maka intensi mereka untuk berpindah kerja pun akan semakin rendah (Purba & Simarmata, 2023). Berdasarkan temuan awal, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) menunjukkan fluktuasi Work-Life Balance signifikan dan negatif mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti (Sismawati & Lataruva, 2020). Di sisi lain, Pratiwi et al ., (2022) menyatakan bahwa variabel Turnover Intention dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Work-Life Balance . Dan pada Rahmawati & Widyantoro, (2023) Burnout pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap Turnover Intention . Di sisi lain Maningsih, (2022) menyatakan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention . Oleh karena itu, untuk lebih memahami objek penelitian gen Z, peneliti melihat Turnover Intention sebagai variabel yang berkorelasi (terikat) dan Work-Life Balance dan Burnout sebagai variabel fundamental (independen). Melalui penjelasan diatas mengenai fenomena dan kesenjangan yang terjadi berdasarkan sumber penelitian-penelitian sebelumnya. Karenanya, penulis tergiring untuk meneliti lebih dalam mengenai topic penelitian tersebut. Penelitian ini juga penting untuk dilakukan karena belum banyak penelitian yang menggunakan Gen Z sebagai objek penelitian. Penelitian yang akan penulis lakukan yaitu berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pekerja Gen Z Pada Perusahaan Startup Fintech Di Jakarta . 41 1.2. 9 21 41

Rumusan Masalah Berdasarkan dari uraian permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, penelitian ini merumuskan beberapa hal, antara lain: 1. Apakah Work-Life Balance memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention pekerja Gen Z pada perusahaan Startup Fintech

di Jakarta? 2. Apakah Burnout memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention pekerja Gen Z pada perusahaan Startup Fintech di Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian Berikut ini tujuan dari kajian, adalah : 1.

Mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pekerja Gen Z pada perusahaan Startup Fintech di Jakarta 2.

Mengetahui dan menganalisis Burnout terhadap Turnover Intention pekerja Gen

Z pada perusahaan Startup Fintech di Jakarta 1.4. Manfaat Penelitian Berdasar tujuan kajian.

57 Maka, diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian tersebut ialah: 1.4.1.

Manfaat Teoritis Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang berharga untuk penelitian di masa depan dalam menjelajahi hubungan kestabilan antara aspek kerja, pribadi, kelelahan, dan keinginan untuk pindah kerja. Selain itu, dapat menjadi sumber pengetahuan penting mengenai pentingnya menerapkan praktik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. 1.4.2. Manfaat Praktis Dengan pemahaman akan dampak dari keseimbangan antara kerja dan kehidupan serta kelelahan terhadap keinginan untuk pindah kerja, perusahaan dapat merancang strategi yang sesuai untuk memperbaiki kondisi kerja. Hal ini termasuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mengurangi tingkat stres, yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berbakat, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. 69 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Kajian

Teori Pada penelitian ini penulis menggunakan teori two factors (dua faktor) yang diperkenalkan pertama kali oleh Herzberg pada tahun 1959.

Teori ini memaparkan bahwa terdapat dua faktor dalam sebuah organisasi:

faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, yang juga disebut sebagai "faktor pendorong atau motivator", serta unsur yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja, dikenal sebagai "faktor hygiene" (Purba D. F. & Rangkuti, 2022). Faktor motivasi mencakup pencapaian, pengalaman, penghargaan, tugas

yang menantang, penambahan tanggung jawab, kemajuan, dan pembelajaran. Sementara itu, faktor kebersihan meliputi kebijakan perusahaan yang tidak berkeadilan, pengawas yang kurang berkompeten atau tidak adil, kondisi kerja yang kurang menyenangkan, dan upah yang tidak sesuai. Juga termasuk di dalamnya adalah ancaman terhadap status dan ketidakstabilan posisi kerja. Teori dua faktor mengemukakan bahwa faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan tidak hanya saling bertentangan satu sama lain. Dengan ungkapan lain, tidak selalu seorang karyawan yang tidak puas akibat kondisi kerja yang buruk akan langsung merasa puas ketika kondisi tersebut membaik. Menurut teori ini, keinginan seorang karyawan untuk pindah kerja muncul saat faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja secara keseluruhan mulai terganggu negatif. Ini bisa terjadi, misalnya, ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi memberikan stimulus untuk pertumbuhan dan kemajuan karir, ketika pekerjaan menjadi kurang menarik, atau ketika mereka merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak, beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai serta jam kerja yang tidak efektif sehingga menyebabkan karyawan tidak memiliki waktu senggang untuk melakukan kegiatan yang disukai atau quality time bersama keluarga. Oleh karena itu, strategi untuk mempertahankan karyawan seharusnya fokus pada pengoptimalan faktor motivasi untuk mengurangi keinginan mereka untuk berpindah kerja. Berdasarkan teori yang sudah dijabarkan di atas, peneliti mengasumsikan bahwa apabila Work-Life Balance dan Burnout lebih diperhatikan oleh perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap Turnover Intention pekerja Gen Z pada Startup fintech di wilayah Jakarta.

2.1.1. Turnover Intention

Masalah tingginya angka turnover karyawan menjadi isu signifikan yang memengaruhi perusahaan atau organisasi. Turnover, yang ditandai dengan proses keluar masuknya karyawan, secara langsung menggambarkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Ini menjadi perhatian utama, terutama saat individu yang memutuskan hengkang memiliki keterampilan khusus, kemampuan unggul, pengalaman berharga, atau menempati posisi kunci dalam operasional

perusahaan. Situasi ini dapat merusak kelancaran dan efisiensi kerja perusahaan. Menurut Delita dan Susanto dalam (Widyawati et al., 2022). Turnover dalam sebuah perusahaan memiliki dampak negatif karena mengharuskan perusahaan untuk mengganti karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik dengan karyawan baru. 55 Hal ini menyebabkan perusahaan memerlukan waktu dan biaya tambahan untuk proses rekrutmen. Namun, tidak ada jaminan bahwa rekrutmen tersebut akan berhasil mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kemampuan yang setara di bidangnya. Selain memiliki dampak negative bagi perusahaan turnover intention juga memiliki dampak positif hal itu dijelaskan oleh Susilo & Satrya, (2019) bahwa adanya perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah fenomena yang umum terjadi dalam kehidupan organisasi dimana perusahaan memiliki peluang untuk merekrut karyawan baru yang memiliki kinerja lebih baik dan memberikan manfaat lebih besar bagi perusahaan. Ada saat-saat di mana pergantian karyawan bisa memberikan dampak positif, namun umumnya pergantian karyawan lebih sering membawa dampak negatif bagi organisasi. Setiap individu dalam perusahaan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, sehingga perusahaan harus memahami dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan. Menurut Sijabat dalam Khomariah, (2020) intensi untuk berpindah atau resign dari sebuah instansi, yang dikenal sebagai turnover intention, adalah sebuah perilaku individu yang kerap kali sulit untuk dicegah. Keinginan tersebut pada akhirnya dapat mengarah pada keputusan seorang individu untuk meninggalkan posisi pekerjaannya. Niat pindah yang muncul dalam diri karyawan mengacu pada kecenderungan mereka untuk memutuskan keluar dari pekerjaannya secara sukarela, berdasarkan keinginannya sendiri. Tindakan karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan menjadi sebuah isu serius bagi organisasi. Karyawan mungkin memutuskan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, ketidaksesuaian pekerjaan dengan aspirasi karir mereka, atau tawaran gaji yang lebih menarik dari organisasi lain (Nasir et al., 2022).

Witasari dalam Ningtyas et al., (2020) turut menjelaskan bahwa turnover menunjuk pada situasi di mana organisasi mengalami kehilangan sejumlah karyawan dalam periode tertentu. Sementara itu, niat untuk turnover atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri merujuk pada keputusan individu yang belum pasti untuk mengakhiri hubungannya dengan organisasi. Berdasarkan uraian yang diberikan maka dapat disimpulkan bahwa tujuan seorang karyawan keluar dari suatu perusahaan adalah untuk mencari kesempatan kerja di perusahaan lain yang dirasa lebih sesuai dengan kebutuhan atau harapannya. Keputusan ini biasanya dipicu oleh beberapa situasi yang membuat karyawan merasa bahwa perannya saat ini tidak lagi memenuhi tujuan atau ambisi karir mereka. Ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dan perusahaan, kurangnya peluang untuk kemajuan profesional, atau ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Dalam banyak kasus, karyawan mungkin juga merasa bahwa kemampuan dan potensi mereka tidak dimanfaatkan secara maksimal, atau mereka merasa tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Dari penjelasan di atas, maka mendapatkan kesimpulan bahwa niat untuk berpindah kerja bukanlah keputusan yang diambil secara tiba-tiba atau tanpa pertimbangan, melainkan hasil dari proses evaluasi yang cermat mengenai kondisi kerja saat ini dibandingkan dengan potensi peluang lain yang mungkin lebih menjanjikan. Ini menunjukkan pentingnya bagi organisasi untuk memahami dan menanggapi kebutuhan serta harapan karyawan mereka untuk mengurangi kemungkinan turnover dan mempertahankan talenta berharga. Selain itu, menurut Mobley dalam Rosyada., (2023) menjelaskan bahwa turnover intention disebabkan oleh 2 faktor yaitu terdapat faktor karakter individual yang meliputi faktor usia, jenis kelamin, status kerja, status pernikahan, masa kerja, sosial ekonomi. Dan pada faktor karakteristik organisasi yaitu visi, misi, kompensasi, kebijakan organisasi, supervisi. Namun, selain faktor yang telah dijelaskan diatas Mobley menjelaskan dalam Masita (2021) terdapat dua faktor yang penting dalam memengaruhi niat pindah (turnover intention) karyawan, adapun penjelasannya,

antara lain: a. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja melibatkan beragam aspek operasional seperti stres di tempat kerja mempengaruhi beberapa aspek operasional bisnis, antara lain stres pada gaji (sistem pembayaran), stres pada karyawan atau beban karyawan, stres pada promosi internal, dan stres pada suasana kerja perusahaan secara umum. b. Komitmen Organisasi Jika suatu organisasi gagal memenuhi komitmennya, karyawan yang terlihat tidak puas dengan posisinya mungkin berada di bawah tekanan untuk keluar atau mencari pekerjaan lain. Namun, karena mereka memiliki ikatan yang kuat dengan instansi mereka kerja, karyawan yang tidak nyaman dengan pekerjaannya akan sulit untuk berhenti. Oleh karena itu, mereka sangat termotivasi untuk terus menjadi anggota tim yang berguna dan bersemangat untuk memberikan layanan terbaik untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Mobley dalam Ansori (202) menetapkan indikator utama untuk menilai turnover intention , yang terdiri dari:

1. Thinking of quitting Artinya, setiap orang harus memutuskan sendiri apakah akan tetap berada di tempat kerjanya saat ini atau meninggalkannya. Karyawan menyatakan ketidakpuasannya dalam bekerja di awal prosedur, yang memotivasi mereka untuk meningkatkan prospek kesuksesan di tempat kerja mereka saat ini. 44

2. Intention to search for alternative

Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki keinginan untuk mencari

kesempatan bekerja di organisasi lain. Apabila seorang karyawan mulai sering

mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka individu akan mulai

mencari peluang kerja di luar instansinya yang dianggap lebih

menguntungkan. 3. Intention to quit Ini menggambarkan ketika karyawan

memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya setelah menemukan kesempatan yang

lebih baik. Keputusan untuk tetap atau pindah tergantung pada

faktor-faktor seperti prospek karir, kepuasan kerja, dan perbandingan

kondisi kerja antara pekerjaan saat ini dan yang baru. Karyawan

dihadapkan pada pilihan antara mempertahankan posisi sekarang atau bergerak

menuju kesempatan baru yang dianggap lebih menguntungkan. 2.1.2. Work-Life

Balance Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini mencakup lingkungan

kerja yang kondusif dan menyenangkan, dengan penekanan pada fleksibilitas jadwal, penggunaan teknologi canggih untuk pekerjaan dan komunikasi, serta kebebasan dalam memilih pakaian kerja yang nyaman. Ciri-ciri ini menandakan preferensi karyawan generasi Z dalam memilih tempat kerja. Mereka mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta menghargai kemajuan teknologi dan kenyamanan sebagai aspek penting dalam lingkungan kerja (Rachmawati, 2019). 2 Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Prayoga dan Fajira dalam Mahardika et al ., (2022) menjelaskan bahwa pekerja gen z memiliki kecenderungan untuk menginginkan fleksibilitas dalam bekerja sekitar 45% dan memilih untuk bekerja tidak selalu dari kantor mencapai 69%. Generasi Z memiliki preferensi terhadap pekerjaan yang menawarkan sistem kerja fleksibel dalam lingkungan yang bersifat kekeluargaan, dan mereka lebih cenderung untuk bekerja dalam kelompok daripada bekerja sendirian (Haryanto dalam (Mahardika et al ., 2022). Akibatnya, dibandingkan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki ekspektasi yang relatif berbeda, terutama terkait pentingnya fleksibilitas tempat kerja, yang terkait langsung dengan kestabilan kehidupan pribadi dan profesional (Rachmadini et al ., 2020). Adapun definisi work-life balance menurut Erwin et al ., (2019) yaitu pemenuhan kebutuhan dari ketiga area dasar kehidupan manusia, yang mencakup pekerjaan, keluarga, dan aspek personal, dengan cara yang memuaskan. Peneliti juga menjelaskan bahwa pekerjaan memerlukan dedikasi waktu, usaha, tanggung jawab, dan hasil kerja dari individu. Di sisi lain, keluarga membutuhkan peran individu sebagai orang tua atau anak, termasuk tanggung jawab dalam pengurusan keluarga seperti merawat anak dan tugas- tugas rumah tangga. Selain itu, ada kebutuhan pribadi seperti waktu untuk istirahat, olahraga, berlibur, dan aktivitas pengembangan diri lainnya. Peningkatan jam kerja yang melebihi batas normal dapat mengurangi waktu yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga, dan tekanan kerja yang berlebih dapat menyebabkan masalah psikologis yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas kehidupan pribadi pekerja. Sedangkan, pada penelitian lain

menjelaskan bahwa konsep keseimbangan kerja-hidup mengacu pada penentuan prioritas yang seimbang antara aspek "kerja" yang mencakup karir serta aspirasi, dan aspek "gaya hidup" yang meliputi kesehatan, hiburan, kenyamanan, keluarga, serta spiritualitas. Konsep keseimbangan kerja-hidup mengacu pada penentuan prioritas yang seimbang antara aspek "kerja" yang mencakup karir serta aspirasi, dan aspek "hidup" yang meliputi kesehatan, hiburan, kenyamanan, keluarga, serta spiritualitas (Pathak & Dubey, 2019). Selain itu, menurut Gragnano et al., (2020) work-life balance diartikan sebagai persepsi seseorang mengenai keselarasan antara kegiatan terkait pekerjaan dan aktivitas lain di luar pekerjaan, yang mendukung pengembangan diri sesuai dengan prioritas hidup individu tersebut. Definisi ini menekankan bahwa work-life balance tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja, komitmen terhadap pekerjaan, dan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat kepuasan hidup keluarga dan pribadi. Kondisi ini dapat terwujud karena keseimbangan yang tercapai membantu mengurangi tekanan, stres, kelelahan, dan kecemasan, sekaligus meningkatkan kebahagiaan. Dengan demikian, individu mampu memberikan performa terbaiknya di semua aspek kehidupannya. Sementara, Sismawati & Lataruva (2020) menjelaskan bahwa Work-life balance merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan ketika memilih lingkungan kerja yang sehat. Ini menyangkut dengan upaya menyeimbangkan unsur pribadi dan pekerjaan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja, seseorang harus puas dengan pencapaiannya baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Penelitian menunjukkan bahwa menjadwalkan pekerjaan, keluarga, kesehatan, waktu luang, dan hal-hal penting lainnya akan berdampak terhadap kemampuan seseorang untuk menjalani kehidupan yang seimbang dan berpusat pada tujuan utama mereka. Berdasarkan penjelasan terkait dengan Work-life balance diperoleh kesimpulan yaitu kondisi dimana seseorang mungkin berdampak positif terhadap pencapaian seseorang baik dalam kehidupan pribadi maupun profesionalnya. Karena kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban dalam kehidupan pribadi dan profesional, orang mengalami lebih sedikit stres dan kecemasan pada

keduanya. Adapun berikut ini merupakan indikator yang dapat digunakan menurut Marmol (2019) untuk mengukur tingkat Work-life balance, yaitu:

a. Efficiency And Effectiveness At Work Individu yang dapat mencapai puncak keseimbangan aspek pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi menunjukkan efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka mampu menghasilkan karya berkualitas yang tidak hanya memenuhi harapan rekan-rekan sekerja dan pimpinan, tetapi juga memberikan kepuasan bagi diri mereka sendiri. Keseimbangan ini penting karena memungkinkan seseorang untuk berprestasi di tempat kerja sambil tetap menjaga kesejahteraan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan kebahagiaan secara keseluruhan.

b. Workloads Individu yang punya tingkat Work-life balance baik akan menikmati tugas yang serasi dengan kemampuan dan preferensi mereka. Beban kerja yang proporsional ini menghindarkan mereka dari tekanan berlebih dan ketegangan, memastikan mereka tidak terpisah dari kehidupan pribadi dan keluarga. Kondisi ini tentunya penting karena membantu menjaga kesejahteraan mental dan fisik, memungkinkan mereka untuk tetap berhubungan dengan aspek-aspek penting dalam hidup mereka sambil menjalankan tugas profesional dengan efektif, sehingga hasil akhirnya adalah suasana kerja yang produktif dan sehat.

c. Personal And Self-Care Being Individu yang dapat mengelola Work-life balance dengan baik mendapatkan keuntungan berupa waktu yang memadai untuk diri sendiri, yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas yang mereka nikmati. Aktivitas tersebut bisa beragam, mulai dari mengambil waktu untuk beristirahat, menekuni hobi yang mereka gemari, menghabiskan waktu bersama teman atau rekan kerja dalam suasana yang lebih santai, hingga mengunjungi salon sebagai cara untuk merawat dan memanjakan diri. Kesempatan ini sangat berharga karena memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik, serta memperkaya kehidupan sosial mereka.

b. Family Relationship And Support Individu yang berhasil mempertahankan Work-life balance memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan bersama keluarga, serta mampu memberikan bantuan dan dukungan

kepada anggota keluarganya. Mereka tidak menghadapi keluhan dari keluarga terkait dengan kurangnya waktu yang dihabiskan bersama atau ketidakmampuan untuk hadir dalam acara keluarga. Kondisi ini menciptakan lingkungan keluarga yang harmonis, di mana waktu berkualitas dapat dinikmati bersama, dan kehadiran mereka dalam setiap momen penting keluarga menjadi suatu keutamaan, memperkuat ikatan keluarga.

c. Health And Wellness Initiative Individu yang mempertahankan Work-life balance yang optimal akan menikmati kondisi kesehatan fisik dan mental yang prima. Mereka mendapatkan jumlah istirahat yang memadai, jarang menghadapi masalah kesehatan seperti sakit kepala, migrain, atau tekanan darah tinggi, dan tidak menderita dari depresi atau kecemasan. Selain itu, mereka proaktif dalam menjaga kesehatan mereka dengan rutin berolahraga dan memilih konsumsi makanan serta minuman yang mendukung kesehatan. Pendekatan ini meningkatkan standar hidup dan meningkatkan kapasitas mereka untuk menghadapi tantangan sehari-hari dengan lebih efektif.

2.1.3. Burnout

Menghadapi beban kerja yang semakin berat serta persaingan ketat di lingkungan pekerjaan, individu seringkali mengalami kelelahan. Apabila kelelahan ini terjadi secara berlebihan, hal tersebut dapat menurunkan kemampuan seseorang dalam berinteraksi secara normal dengan lingkungannya. Jika kelelahan tersebut berlangsung dalam periode yang panjang dan dengan intensitas yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan orang tersebut mengalami kelelahan yang serius, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini dikenal sebagai burnout, yang merupakan penyakit yang menyebabkan kelelahan jasmani, psikis, dan emosional akibat mengalami kelelahan selama periode waktu yang lama dalam kondisi yang memerlukan keterlibatan emosional secara intensif. (Tambuwun & Sahrani, 2023). Menurut Bakker dalam Tambuwun & Sahrani (2023) menjelaskan bahwa saat seseorang merasa kelelahan akibat pekerjaannya, minat mereka untuk berkontribusi secara positif mulai berkurang. Tuntutan dari pekerjaan sehari-hari mereka menjadi lebih besar daripada kapasitas dan sumber daya pribadi yang dimiliki. Freudenberger dalam Tambuwun & Sahrani (2023) menjelaskan juga

bahwa kondisi seseorang yang merasakan penurunan energi emosional, motivasi, dan pengabdian terhadap organisasinya dikatakan berada dalam keadaan yang disebut dengan “Burnout” . Lee dan Ashforth dalam Chen et al ., (2023) mendefinisikan burnout sebagai kondisi yang kompleks, mencakup berbagai aspek seperti kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan mental. Kondisi ini timbul akibat berada dalam situasi yang menimbulkan tekanan secara berlebihan dan berkelanjutan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada aspek fisik seseorang, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan emosional dan mental, mengurangi efektivitas dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan mengganggu kesehatan psikologis secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya mengenali dan mengatasi kelelahan untuk mempertahankan kinerja dan kesejahteraan individu. Terdapat faktor-faktor yang menyebabkan stres meliputi bekerja lembur dan pada hari libur, menghadapi tekanan yang tinggi dalam memenuhi batas waktu tugas, tidak mendapatkan promosi jabatan, serta mengalami perubahan dalam lingkup pekerjaan. Kondisi-kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan tekanan psikologis yang dirasakan oleh individu, memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka. Pentingnya pengakuan terhadap usaha dan kinerja, stabilitas posisi kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi kunci dalam mengelola dan mencegah stres di tempat kerja (Dewi & Susanti, 2021). Sementara itu, Maslach dalam Meizara et al ., (2023) menjelaskan burnout adalah keadaan yang dicirikan oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja, yang umumnya dialami oleh individu yang berinteraksi dengan orang lain dalam peran tertentu. Kondisi ini sering muncul dalam pekerjaan yang menuntut kinerja tinggi dan kesempurnaan, terutama di bawah tekanan deadline yang berkelanjutan. Secara psikologis, hal ini dapat menyebabkan banyak karyawan merasa tertekan, kehilangan fokus, menjadi apatis, dan kurang peduli terhadap lingkungan sosial mereka. Beban kerja yang berat kadang-kadang mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan tugas mereka. Maslach dalam Putri et al ., (2019) juga mengemukakan bahwa penyebab Burnout pada

karyawan dapat diakibatkan oleh beban kerja yang melebihi batas, dimana karyawan merasa seolah-olah memiliki terlalu banyak yang perlu dilakukan, namun tidak cukup periode atau sumber daya untuk menyelesaikannya. pekerjaan dengan baik. Terdapat ketidaksesuaian, atau ketidakcocokan, antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan tersebut. Selain itu, faktor lain yang berkontribusi pada terjadinya burnout adalah kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan. Kurangnya penghargaan dari lingkungan kerja membuat karyawan merasa tidak dihargai, sementara hubungan antara karyawan dengan atasan yang kurang baik juga berdampak negatif terhadap kondisi karyawan. Untuk mengukur tingkat burnout maka Maslach dalam Prasetya, (2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator. Berikut ini adalah masing-masing indikator yang digunakan: a. Emotional Exhaustion Gejala pertama ini timbul akibat energy seseorang yang terkuras habis karena beban kerja yang tidak kunjung usai, disertai dengan kelelahan fisik yang ekstrem. Profesi di sektor layanan merupakan salah satu contoh, di mana pekerjaan tersebut melibatkan tuntutan dan keterikatan emosional. Jika kondisi ini berlanjut dan berlangsung selama periode yang lama, energi bisa terkuras secara signifikan. Kelelahan fisik juga bisa diindikasikan melalui gangguan tidur, kerentanan terhadap penyakit, sakit kepala, dan rasa nyeri di beberapa bagian tubuh. b. Depersonalization (Depersonalisasi) Depersonalisasi muncul sebagai akibat langsung dari kelelahan emosional. Fenomena ini terjadi saat ada disproporsi antara ekspektasi dan kemampuan individu dalam menanggulangi kelelahan emosional tersebut. Gejala yang muncul dari kondisi ini termasuk perilaku negatif dan kasar, kecenderungan untuk mengisolasi diri dari lingkungan sosial, kehilangan empati, minimnya perhatian, serta ketidakpekaan terhadap kebutuhan orang lain. Proses ini mencerminkan kesulitan seseorang dalam menjaga keseimbangan emosionalnya di tengah tekanan. c. Perceive deficient of Professional Accomplishment (Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri) Perasaan rendah diri seringkali bermula dari ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan,

bersamaan dengan pandangan bahwa kontribusi yang telah diberikan belum cukup berarti. Hal ini berujung pada penilaian diri yang negatif, di mana individu merasa dirinya kurang dalam hal kompetensi dan hasil yang dicapai dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan ini bukan hanya mencakup hasil kerja, tapi juga mencerminkan evaluasi diri yang berlebihan terhadap kemampuan dan prestasi sendiri, sering kali mengabaikan aspek positif dan pencapaian yang telah dilakukan, sehingga menimbulkan pandangan negatif terhadap nilai diri sendiri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini berisi beberapa penelitian terdahulu yang telah dikaji oleh para peneliti dan didasarkan pada publikasi akademis. Referensi dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut dijadikan sebagai dasar pedoman yang digunakan dalam penelitian ini. Kajian ini mengutip sejumlah karya terdahulu, beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

2.3. Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan model konseptual yang diuraikan dalam penelitian ini, yaitu :

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Pada penelitian Exacta et al., (2022) variable Work-Life Balance di mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Sebaliknya, penelitian Sismawati & Lataruva (2020) berhipotesis bahwa Turnover Intention dipengaruhi negatif dan signifikan oleh Work-Life Balance. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan di atas, jika work-life balance berkorelasi negatif dengan niat berpindah karyawan, maka pekerja telah mencapai work-life balance yang optimal, yang menunjukkan bahwa persentase pekerja yang berniat meninggalkan posisinya saat ini akan meningkat. kemungkinan besar menurun. Sebaliknya, jika keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan niat berpindah karyawan, hal ini menunjukkan bahwa para pekerja masih belum mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja yang cukup, yang menyebabkan tingginya niat para pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Keinginan karyawan untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan dari pemberi kerja bukanlah hal yang mengejutkan. Namun, hal ini hanya mungkin dilakukan jika organisasi memberikan penugasan yang sesuai dengan

tingkat keahlian setiap karyawan. memungkinkan mereka untuk mempertahankan jadwal kehidupan kerja yang seimbang. Peneliti kemudian mengemukakan sebuah hipotesis (H1) sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention 2.4.2. Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention Dalam Yosiana & Suci (2022) Burnout ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Kajian tersebut juga sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan (Lestari & Diana, 2023). Selaras penelitian Exacta et al., (2022) bahwa niat keluar karyawan dipengaruhi secara positif oleh kelelahan (Burnout). Memperhatikan kesimpulan penelitian sebelumnya, memiliki arti bahwa apabila tingkat Burnout pekerja tinggi maka akan menyebabkan tingkat Turnover Intention mereka tinggi. Memberi pekerja beban kerja yang terlalu berat untuk mereka tangani, menugaskan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan harapan, memaksa karyawan untuk bekerja lebih lama dari yang diperlukan, dan tidak memberikan kompensasi lembur yang memadai merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan karyawan. Perusahaan juga harus memberi pekerjaan yang sesuai dengan jobdesc serta keahlian yang dimiliki oleh karyawan, dan perusahaan juga tidak boleh menekan jam lembur karyawan serta harus mendapatkan apresiasi yang layak karena ketekunan mereka. Sehingga, karyawan tidak akan merasakan kelelahan emosional dan fisik, depresi dan merasa rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Oleh sebab itu, maka peneliti merumuskan hipotesis (H2) sebagai berikut : H2: Terdapat pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

BAB III METODE PENELITIAN 3.1. 22 61 Jenis Penelitian Metode kajian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Amruddin et al., (2022) metode kuantitatif yaitu pendekatan dalam penelitian berakar terhadap pandangan filsafat positivisme. Pendekatan ini dilaksanakan dengan menargetkan populasi atau sampel spesifik untuk pengumpulan data, yang dilakukan melalui alat ukur yang telah disiapkan. 65 Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif. Tujuan utama metode ini



adalah untuk mengukur kebenaran hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan. Filsafat positivisme yang menjadi dasar metode ini berpandangan bahwa realitas, gejala, atau fenomena yang terjadi dalam kehidupan dapat dikategorikan, memiliki sifat yang relatif konstan, nyata, dapat diamati secara langsung, dapat diukur dengan akurasi, dan memiliki relasi sebab-akibat yang jelas. Adapun karakteristik pada penelitian kuantitatif yang dijelaskan dalam jurnal Ardiansyah et al ., (2023) yaitu meliputi metode yang telah dirancang dengan rapi, penggunaan alat pengukur yang sudah ditetapkan standarnya, seleksi sampel yang dapat mewakili populasi secara umum, proses perolehan data dalam bentuk angka, dan penerapan analisis statistik dalam proses pemeriksaan terhadap hipotesis yang telah diformulasikan dalam studi tersebut. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya ketepatan dan keobjektifan dalam pengumpulan serta pengolahan data, guna menghasilkan kesimpulan yang dapat diandalkan. **9 58** Instrumen penelitian kuantitatif yang paling umum digunakan yaitu angket atau kuesioner. Berdasarkan penjabaran maka, metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena diiringi tujuan utama yaitu mengumpulkan data kuantitatif mengenai Work-Life Balance dan Burnout dengan Turnover Intention karyawan Gen Z di Jakarta. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk memperoleh hasil yang obyektif dan komprehensif. Data terkait akan dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis serta diklarifikasi dalam proyek penelitian ini. Hasilnya ditampilkan sebagai data dengan angka. **3.2. Objek Penelitian** Objek penelitian adalah nilai atau ciri suatu individu, aktivitas, atau ciri yang telah mengalami perubahan tertentu yang dipilih oleh peneliti dengan tujuan akan dipahami dan kemudian dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Pekerja Generasi Z di wilayah Jakarta yang bekerja di Startup Fintech menjadi responden berusia antara 21 hingga 27 tahun. Kajian ini bertujuan untuk memahami dampak burnout dan keseimbangan antara aspek kerja dan aspek kehidupan pribadi terhadap karyawan Gen Z yang memiliki kecenderungan untuk keluar dari Startup Fintech di daerah Jakarta. **68** **3.3. Populasi dan Sampel** **3.3.1. Populasi** Populasi dalam konteks penelitian diartikan

sebagai entitas atau individu tercakup dalam suatu kategori yang spesifik, yang mana menjadi subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sugiyono (2019) bahwa populasi merujuk pada sebuah kumpulan umum yang terbentuk dari berbagai objek. Objek-objek ini menampilkan karakteristik dan kualitas tertentu yang menjadi fokus penelitian oleh peneliti. Peneliti menetapkan parameter tertentu untuk mengidentifikasi dan memilih objek-objek yang relevan untuk studi. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengkaji dan memahami aspek-aspek tertentu dari populasi, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang informatif dan relevan berdasarkan analisis data yang terkumpul dari populasi yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai yaitu karyawan Gen Z yang bekerja pada Startup Fintech di Jakarta dengan jumlah unknown .

3.3.2. Sampel Sugiyono (2019)

menjelaskan sebuah sampel merujuk pada segmen yang mewakili sebagian dari total populasi yang memiliki atribut tertentu. Dalam konteks penelitian, penggunaan sampel ini penting karena memungkinkan pengamat untuk mengamati dan menganalisis bagian dari populasi yang lebih besar dengan karakteristik yang diharapkan. Dengan demikian, sampel bertindak sebagai representasi yang relevan untuk memahami populasi secara keseluruhan. Setiap individu dalam populasi tidak diberikan peluang yang sama dijadikan sampel. penelitian karena metode non-probabilitas yang digunakan dari prosedur pemilihan sampel (Sugiyono, 2019). **19 52** Pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah purposive sampling. Ini juga menetapkan berapa banyak sampel yang perlu dievaluasi. (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, proses pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan agar sampel yang dipilih dapat secara akurat mewakili populasi. Metode ini memungkinkan agar secara sengaja memilih sampel yang dirasa paling mewakili (representative) atau memiliki karakteristik yang signifikan bagi tujuan penelitian. Melalui pendekatan ini maka, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan pengetahuan yang lebih rinci tentang fenomena yang diteliti. Berikut ini

adalah karakteristik sampel yang akan menjadi responden dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini: 1. Generasi Z dengan tahun kelahiran antara 1997-2012 2. Generasi Z yang berusia 20–27 tahun 3. Gender laki-laki atau perempuan 4. Bekerja pada perusahaan Startup fintech di wilayah Jakarta Minimal seratus sampel harus ditentukan. Jika ukuran sampel kurang dari lima puluh, analisis data tidak mungkin dilakukan. Secara umum, disarankan untuk memiliki ukuran sampel setidaknya lima sampai 10 kali jumlah indikator yang perlu diperhatikan. Menurut Hair et al dalam Putra & Chou, (2022) ukuran sampel yang optimal adalah lima hingga sepuluh kali lipat dari jumlah total indikator yang memerlukan pemeriksaan. Berdasarkan alasan yang dijelaskan sebelumnya, 110 sampel adalah jumlah minimum yang diperlukan untuk penyelidikan ini. Dengan menggunakan rumus Hair yaitu banyaknya indikator dikalikan 10, diperoleh 110 sampel. Kesebelas indikator dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan banyaknya indikator yang digunakan pada tiap variabel penelitian. 60 3.4.

60 Teknik Pengumpulan Data Jenis data yang dipakai dalam kajian ini merupakan data primer. Qadrini et al ., (2020) menjelaskan bahwa sebagian besar data berasal dari survei lapangan, yang menggunakan teknik pengumpulan data yang asli. Peneliti memanfaatkan Google Form untuk menyampaikan kuesioner kepada sampel penelitian guna mengumpulkan data primer untuk penelitian. Tujuan dari kuesioner yang diberikan kepada responden dan mencakup pertanyaan tentang topik penelitian adalah untuk mengumpulkan data. (Prawiyogi et al ., 2021). Dalam penelitian ini, setiap respons yang diberikan oleh responden akan diberi nilai tertentu. Tujuannya adalah memudahkan peneliti dalam mengolah dan menganalisis data secara statistik, Oleh karenanya outcome yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. 42 Maka dari itu, jawaban dari para responden akan dinilai menggunakan skala likert sebagai metode untuk mengukur berbagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi indikator-indikator spesifik yang mewakili setiap variabel. Indikator-indikator ini kemudian

dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pertanyaan pada kuesioner. Setiap jawaban dalam kuesioner akan diberikan skor sesuai dengan standar Skala Likert. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang dapat diukur secara kuantitatif, memudahkan analisis dan interpretasi hasil penelitian secara statistik. Adapun menurut Sugiyono (2019) Skala Likert ialah alat ukuran yang dipergunakan untuk evaluasi keyakinan, kecenderungan, dan pemahaman individu terhadap suatu masalah sosial. Komponen yang diukur akan dibagi menjadi berbagai persepsi melalui penerapan skala ini. Komponen instrumen penelitian yang berupa pernyataan atau pertanyaan kemudian dibuat dengan menggunakan indikator-indikator tersebut sebagai pedoman. Setiap respons terhadap instrumen dengan skala Likert mencakup rentang yang bervariasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berikut nilai Skala Likert yang digunakan dalam mengukur respon responden pada penelitian ini.

3.5. Definisi Operasional Menurut Sugiyono (2019)

menjelaskan definisi operasional yaitu penjelasan rinci yang diberikan untuk variabel tertentu, dengan menguraikan aktivitas atau metode yang diharapkan untuk mengukur variabel tersebut secara akurat. 26 Dalam kajian ini, peneliti menggunakan tiga variable, yaitu: a) Variabel Independen Variabel independen, ialah variabel yang memberikan perubahan atau kemunculan dari variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2019). Variabel independen tidak menerima pengaruh atau dipengaruhi oleh variabel lain, melainkan ia yang memberikan pengaruh kepada variabel lain. 5 12 Pada kajian ini terdapat dua variabel independen yang digunakan, yakni Work-Life Balance (X1) dan Burnout (X2). b) Variabel Dependen Variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang berubah atau dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2019). Variabel ini tidak memiliki kemampuan untuk memengaruhi variabel lain, tetapi hanya mendapatkan dampak dari perubahan yang dilakukan pada variabel X1 dan X2. Peneliti menggunakan variabel Turnover Intention sebagai variabel dependen (Y). Berikut ini merupakan penjelasan, definisi serta indikator dari masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y): 1.

Work-ife Balance (X1) ❑ Definisi & Sumber Pemenuhan kebutuhan dari ketiga area dasar kehidupan manusia, yang mencakup aspek pekerjaan, aspek keluarga, dan aspek personal (Erwin et al., 2019) ❑ Indikator a. Efficiency And Effectiveness At Work b. Workloads c. Personal And Self-Care Being d. Family Relationship And Support e. Health And Wellnes Initiative 2. Burnout (X2) ❑ Definisi & Sumber Istilah Burnout digunakan untuk menggambarkan keadaan yang dihadapi seseorang ketika kehabisan energi emosional, kehilangan motivasi, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi (Chen et al., 2023). ❑ Indikator a. Emotional Exhaustion b. Depepersonalization c. Perceive deficient of Professional Accomplishment 3. Turnover Intention ❑ Definisi & Sumber Sebuah perilaku individu yang kerap kali sulit untuk dicegah. Keinginan tersebut pada akhirnya berujung pada keputusan seorang individu untuk meninggalkan posisi pekerjaannya. Intensi turnover mengacu pada kecenderungan seorang karyawan untuk memutuskan keluar dari pekerjaannya secara sukarela (Khomariah, 2020). ❑ Indikator a. Thinking Of Quitting b. Intention To Search For Alternatives c. Intention To Quit

3.6. Teknik Analisis Data Pada kegiatan penelitian, analisis data merupakan langkah krusial yang ditempuh oleh peneliti guna mengolah serta memeriksa data yang sudah dikumpulkan, bisa jadi melalui kuesioner atau instrument lain. 25

Dalam konteks penelitian yang bersifat kuantitatif, penggunaan teknik statistik menjadi kunci dalam analisis data, dimana teknik ini terbagi dalam dua, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai data sesuai keadaannya secara aktual tanpa bermaksud menarik kesimpulan apapun dari data tersebut. Sementara itu, statistik inferensial ialah metode statistika yang aplikasinya ditujukan untuk memproses dan menganalisis data, dengan tujuan utama adalah untuk mengambil kesimpulan dan melakukan generalisasi terhadap suatu populasi berdasarkan sampel yang diteliti (Sugiyono, 2019). 10 54

Data kajian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan pengembangan metode untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas

serta mencocokkan normalitas, heteroskedastisitas, dan multilinearitas dengan asumsi klasik.

21 24 28 59 Selain itu dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan analisis regresi linier berganda. 56 Untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk penelitian ini, perangkat lunak SPSS digunakan. Metodologi ini dipilih untuk memastikan keakuratan data penelitian, sehingga dapat menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya. 10 3.7. 10 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 48 1 Uji Validitas Menurut Sugiyono (2019), validitas berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan data yang didapat sah atau tidak. Sebuah kuesioner dapat dianggap memiliki validitas apabila pernyataan yang terkandung di dalamnya efektif dalam mengukur konstruk atau variabel yang ingin diteliti. Kriteria ini penting karena memastikan bahwa pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner secara akurat mencerminkan aspek atau konsep yang ingin diteliti, sehingga hasil yang diperoleh dapat diandalkan. Dengan demikian, validitas menjadi salah satu indikator kunci dalam menilai kualitas alat pengukur, seperti kuesioner, dalam konteks penelitian.

23 66 Nilai Korelasi Pearson digunakan dalam uji validitas ini. Menentukan hubungan antara masing-masing faktor dan hasilnya merupakan salah satu langkah dalam proses pengujian ini. SPSS for Windows digunakan untuk menganalisis data pada tingkat signifikansi 5%. Item tersebut dianggap sah jika value r hitung (r hitung $>$ r tabel). 10 64 Sebaliknya item dianggap tidak valid apabila value (r hitung $<$ r tabel). 10 47 3.7 47 2 Uji Reliabilitas Reliabilitas merujuk pada kemampuan sebuah alat ukur untuk memperoleh hasil yang konsisten, dan dapat dipercaya. Yang artinya bahwa sebuah alat ukur dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah. 8 Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dipakai memiliki tingkat konsistensi tinggi, sehingga mampu menghasilkan nilai yang konstan ketika melakukan pengukuran berulang terhadap objek yang sama. 53 Hal ini penting untuk memastikan keandalan alat ukur dalam proses pengumpulan data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa cara yang dipakai untuk mengukur suatu kereliabilitas yaitu metode Cronbach's Alpha (α).

1 3 20 62 Penelitian ini menggunakan pendekatan Alpha Cronbach untuk

menilai reliabilitas. **1 3** Apabila suatu konstruksi atau variabel mempunyai Cronbach's Alpha value lebih dari 0,60 atau Cronbach's Alpha value >0,60 maka dianggap reliabel. Sebaliknya konstruk atau variabel yang bersangkutan dianggap tidak reliabel apabila Cronbach's Alpha value yang diperoleh kurang 0,60 (Cronbach's Alpha < 0,60). **1 3.8. 3 4 7 9 16 24 35 43** Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengidentifikasi kendala-kendala terkait asumsi klasik dalam model regresi. Analisis ini mengasumsikan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian bersifat linier. Apabila ditemukan bahwa relasi antar variabel tersebut bersifat non-linier, maka akan diperlukan proses pengambilan data ulang atau modifikasi variabel (Mardiatmoko, 2020). **4 32** Adapun, Yusra & Cahyuni, (2021) menjelaskan bahwa uji asumsi yang mendasari asumsi klasik antara lain autokorelasi, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Namun, karena pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk digunakan secara eksklusif pada analisis data deret waktu (time-series), maka pengujian ini tidak akan dilakukan dalam penelitian. Asumsi umum yang digunakan uji untuk penelitian ini tercantum di bawah ini.: **3.8 34** 1. Uji Normalitas Tujuan dari prosedur evaluasi yang disebut Uji Normalitas adalah menentukan normal atau tidaknya distribusi data dalam analisis regresi. Proses ini secara umum dijalankan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test metode Monte Carlo melalui aplikasi perangkat lunak SPSS, di mana ditetapkan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,05. Dalam penggunaan metode Kolmogorov-Smirnov Test metode Monte Carlo Ghozali dalam Andra & Adi, (2023) menjelaskan bahwa penentuan kesesuaian distribusi data dengan distribusi normal ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (sig), apabila significance value (sig > 0,05), maka data terdistribusi normal. Namun jika significance value (sig < 0,05), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak mengikuti distribusi normal. Dengan menggunakan uji normalitas ini, peneliti dapat menentukan dan memvalidasi apakah sebaran data yang digunakan dalam analisis memenuhi syarat berdistribusi normal., yang merupakan asumsi penting dalam analisis regresi untuk memastikan keakuratan

hasil analisis. 3.8.2. Uji Multikolinearitas Menurut Sugiyono (2019) Uji multikolinearitas dipergunakan guna mengukur keterkaitan antara variabel independen sebuah model regresi. Ketika variabel-variabel independen saling berkorelasi kuat, hal ini dapat mengakibatkan kesulitan dalam mengidentifikasi pengaruh spesifik setiap variabel terhadap variabel dependen.

13 39

Dalam menganalisis kemungkinan adanya gejala multikolinearitas, Penekanannya ditempatkan pada variasi toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF).

Kedua metrik ini berfungsi sebagai indikator penilaian multikolinearitas.

Faktor integritas varians (VIF) yang tinggi dan tingkat toleransi yang rendah merupakan tanda multikolinearitas, yang dapat mengganggu keakuratan estimasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, penting untuk memastikan bahwa multikolinearitas tidak akan berdampak pada kemampuan model regresi dalam memperkirakan keterkaitan antar variabel secara efektif. Melalui penilaian terhadap nilai VIF dan Tolerance, peneliti dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah multikolinearitas, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil analisis regresi.

Nabawi, (2019) juga mengemukakan bahwa keakuratan hasil analisis dapat dipengaruhi oleh uji multikolinearitas yang mengukur keterkaitan antar variabel independen dalam suatu model regresi. Adapun berikut ini merupakan ketentuan dari uji multikolinearitas, antara lain: Jika dalam suatu model terdeteksi adanya multikolinearitas, maka tolerance value kurang dari atau sama dengan 0.1 atau VIF value lebih dari atau sama dengan 10. Jika dalam suatu model tidak terdeteksi adanya multikolinearitas, maka tolerance value lebih dari atau sama dengan 0.1 atau VIF value kurang dari atau sama dengan 10.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas merupakan metode dipakai untuk mengidentifikasi adanya perbedaan dalam varians residu di antara berbagai pengamatan. Jika varians residu menunjukkan konsistensi atau tidak berubah antar pengamatan, kondisi ini dikenal dengan istilah homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila ditemukan variabilitas dalam varians residu antar pengamatan, kondisi tersebut diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.

Keberadaan heteroskedastisitas atau homoskedastisitas memiliki implikasi penting terhadap validitas estimasi model regresi yang digunakan dalam analisis (Sugiyono, 2019). **15** Menilai varians residual yang dapat diamati dalam model regresi dari satu observasi ke observasi berikutnya tujuan dari uji heteroskedastisitas. Ketika varian residu menunjukkan konsistensi antar observasi, kondisi ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Namun, ketika terdapat perbedaan dalam varian residu, fenomena tersebut disebut sebagai heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang ideal seharusnya mengindikasikan homoskedastisitas, artinya tak terdapat heteroskedastisitas. Cara lain untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode Spearman's Rho di IBM SPSS (Purnomo, 2019). Pendekatan ini melibatkan korelasi antara variabel bebas dan nilai residualnya. Metode Spearman's Rho ialah suatu teknik statistik non-parametrik yang dipakai untuk menilai keterkaitan diantara dua variabel. Dalam konteks uji heteroskedastisitas, kita mengevaluasi apakah variabilitas residual berubah seiring dengan perubahan dalam variabel bebas. Dengan demikian, Spearman's Rho membantu dalam mendeteksi adanya pola atau hubungan tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas, yaitu kondisi dimana variabilitas residual tidak konstan. Adapun berikut ini merupakan ketentuan dari uji heteroskedastisitas, antara lain: Jika sebuah model terkena heteroskedastisitas, maka nilai signifikansinya akan kurang dari nilai 0.05 (<0.05). Jika sebuah model tidak terkena heteroskedastisitas, maka nilai signifikansinya akan lebih dari nilai 0.05 (>0.05). 3.9.

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi dapat mengungkapkan beberapa keterikatan yang signifikan antara variabel X dan dependen Usmani, (2020) mengatakan jika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen, metode tersebut disebut regresi linear sederhana. **14** Tujuannya adalah untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen (yang memengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dalam konteks ini, regresi linear sederhana memberikan cara yang sederhana namun efektif untuk memahami dan memodelkan hubungan antara dua variabel dalam suatu

sistem atau fenomena tertentu. Adapun menurut Sugiyono (2019) analisis regresi bergantung pada keterkaitan fungsional variabel bebas dan variabel dependen terikat. Sehingga disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk evaluasi apakah ada korelasi atau dampak antara variabel bebas dan variabel terikat. Tujuan lainnya adalah untuk memeriksa bagaimana nilai variabel dependen dipengaruhi secara positif maupun negatif oleh variabel independen yang berbeda. Berikut ini merupakan ketentuan dalam uji signifikansi model regresi linear berganda, antara lain: Apabila nilai tingkat probabilitas sebesar <0.05 , maka dianggap bahwa model regresi menghasilkan efek yang signifikan. Apabila nilai tingkat probabilitas >0.05 , maka model regresi dianggap tidak menghasilkan efek yang signifikan.

3.10. **7** Pengujian Hipotesis Hipotesis ialah hasil sementara terkait perumusan masalah penelitian yang sudah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Uji hipotesis berguna untuk mengevaluasi apakah hasil dari hipotesis tersebut layak diterima atau tidak (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi yang dirumuskan dalam hipotesis awal, atau apakah hasil tersebut tidak mendukung hipotesis yang telah diajukan.

3.10.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menurut Sugiyono (2019) Uji adjusted R square digunakan untuk mengevaluasi keefektifan dengan memperhitungkan kuantitas variabel independen yang digunakan model regresi. Nilai R square yang disesuaikan cenderung meningkat seiring dengan banyaknya variabel independen yang dimasukkan karena memperhitungkan berbagai faktor independen. Model regresi dengan kualitas yang lebih tinggi ditunjukkan dengan nilai yang mendekati 1, dimana nilai customized R square berada di antara dan 1. Oleh karena itu, model regresi dengan nilai customized R square yang tinggi memiliki kualitas yang lebih tinggi. Gambaran yang lebih jelas mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan fluktuasi data juga diberikan oleh R square yang disesuaikan.

3.10.2. Uji F Simultan Menurut Ghozali dalam Stawati, (2020) menjelaskan bahwa pengaruh kumulatif variabel independen terhadap variabel dependen

diuji menggunakan uji F. Hal ini memudahkan untuk menentukan apakah sekelompok variabel X memengaruhi variabel dependen signifikan secara statistik. Oleh karena itu, uji F membantu dalam menentukan apakah jumlah faktor independen berdampak signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Untuk menjalankan uji F, bandingkan F value pada tabel dengan F value yang dihitung komputer IBM SPSS menggunakan data ANOVA. Nilai F hitung dimasukkan ke dalam temuan analisis yang ditampilkan pada tabel ANOVA. Nilai F tabel yang berdasarkan rumus $F_{tabel} = (K;n - K)$, K adalah banyaknya variabel (x) dan n adalah besarnya sampel, ditentukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), K merupakan jumlah variabel x dan n adalah ukuran sampel. **11 29** Adapun berikut ini merupakan ketentuan dalam uji F yaitu: Apabila nilai pada F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima Apabila nilai pada F hitung < F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak 3.10 3. Uji t Parsial Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa Uji t kadang disebut juga uji parsial digunakan untuk menilai keterkaitan diantara variabel independen dan variabel dependen dengan cara mengendalikan satu variabel independen. Korelasi parsial digunakan untuk memastikan arah dan seberapa kuat suatu hubungan ketika salah satu variabel dimasukkan yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Hal ini membuat hubungan antar variabel menjadi lebih jelas dengan memperhitungkan variabel tambahan yang mungkin mempunyai pengaruh terhadapnya. Uji t parsial dipakai menilai variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) sendiri. Secara teoritis, tujuan utama uji t adalah untuk menunjukkan kontribusi relatif setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Ini memudahkan untuk menilai apakah variabel independen mempunyai dampak parsial yang signifikan terhadap variabel dependen dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada peneliti tentang bagaimana kontribusi masing-masing variabel pada keterkaitan antar variabel yang diteliti. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur bagaimana Burnout (X2) dan Work-life balance (X1) memengaruhi

Turnover Intention (Y). Untuk pengujian ini, taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) digunakan


6 Hipotesis akan diterima atau ditolak berdasarkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan, antara lain: \square Jika nilai t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima yang berarti salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel dependen. \square Jika nilai t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$ maka artinya H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak yang berarti ada salah satu variabel bebas tidak mempengaruhi variabel dependen. Dari penjelasan ketentuan yang dijelaskan di atas, berikut ini merupakan rumusan hipotesis penelitian yang diuraikan:

1. Hipotesis diantara variabel independen work-life balance (X1) dengan variabel dependen turnover intention (Y): H_0 1 : Work-life balance tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. H_a 1 : Work-life balance berpengaruh terhadap Turnover Intention. 2. Hipotesis diantara variabel independen burnout (X2) dengan variabel dependen turnover intention (Y): H_0 1 : Burnout tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. H_a 1 : Burnout berpengaruh terhadap Turnover Intention. 1 31 35 67 BAB IV HASIL DAN


PEMBAHASAN 4.1. Hasil Analisis Data 4.1.1. Karakteristik Responden Bab ini akan menjelaskan teknik analisis dengan software SPSS untuk mengkaji data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online. Peneliti akan dapat mengetahui lebih jauh dan memberikan jawaban terhadap hipotesis tergantung pada latar belakang permasalahan berkat analisis data tersebut. Sebuah hipotesis dapat disetujui atau ditolak berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari survei dan fakta yang tersedia untuk umum. Penelitian ini melibatkan responden Generasi Z, berusia antara 20 dan 27 tahun, yang kerja di perusahaan Startup Fintech lokasi wilayah Jakarta. Jumlah responden yang ditetapkan yaitu sebanyak 110 orang, yang dimana hal tersebut sesuai dengan rumus hair yang dijelaskan dalam Putra & Chou, (2022), dan kuesioner terdiri dari 16 pernyataan yang disajikan dalam Google Form yang disebarakan melalui platform media sosial. a. Usia Penelitian ini mengkategorikan usia Generasi Z yang sudah bekerja menjadi tiga kelompok yaitu rentang usia (1) 20-22 tahun, (2) 23-25 tahun,


dan (3) 26-27 tahun. Pengkategorian usia Gen Z ke dalam tiga kelompok (20-22 tahun, 23-25 tahun, dan 26-27 tahun) dalam penelitian dilakukan untuk memahami perbedaan dalam pengalaman hidup mereka yang mungkin memengaruhi pola perilaku, preferensi, dan tantangan yang dihadapi. Dengan cara ini, penelitian dapat menangkap nuansa yang lebih halus dari perkembangan dan respon Gen Z terhadap berbagai perubahan dalam masyarakat dan lingkungan mereka seiring bertambahnya usia. Berdasarkan survey penelitian, 63 responden, atau 57,3 persen sampel, berusia antara 23 hingga 25 tahun. 25 responden atau 24,5% sampel, berusia antara 20 hingga 22 tahun. 20 responden, atau 18,2% sampel, berusia antara 26 dan 27 tahun. Gambar 4. 1 Karakteristik Usia Responden (Peneliti)

b. Jenis Kelamin Hasilnya menunjukkan bahwa dalam dua kategori gender—laki-laki dan perempuan, terdapat 33 responden dengan persentase sebesar 30% yang mengidentifikasi diri sebagai laki-laki dan 77 responden yang mengidentifikasi diri sebagai perempuan, dengan persentase sebesar 70%.

Hasil tersebut ditunjukkan berdasarkan pada gambar diagram dibawah ini. Gambar 4.  2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden (Peneliti) c. Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini terdapat tiga kategori pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh para responden. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada diagram di bawah, terdapat sebanyak 70 orang responden yang telah menempuh pendidikan S1 dengan presentase sebesar 63,6%, sedangkan sebanyak 27 orang responden telah menempuh pendidikan D3 dengan persentase sebesar 24,5%, dan sebanyak 13 orang responden telah menempuh pendidikan SMA/SMK dengan jumlah persentase sebesar 11,8%. Gambar 4.  3 Karakteristik Pendidikan

Terakhir Responden (Peneliti) d. Lama Bekerja Pada kategori ini, peneliti membagi kedalam tiga kategori tahun lama bekerja, yang dimana berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada diagram di bawah diketahui bahwa terdapat sebanyak 61 responden dengan persentase 55,5% telah bekerja selama dua tahun, sebanyak 27 responden dengan persentase 24,5% telah bekerja selama satu tahun, dan sebanyak 22 responden—yang proporsinya 20% telah bekerja lebih dari dua tahun.  27 4.1 2. Hasil Uji Validitas 4.1 2.1. Hasil Uji

Validitas Variabel Work-Life Balance (X1) Dengan tingkat sig df = N - 2 (110 - 2) pada tingkat signifikansi korelasi Pearson sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), tabel signifikansi digunakan untuk menghitung nilai r tabel yang memberikan nilai sebesar 0,1874. Setiap item pertanyaan memiliki nilai lebih unggul dari 0,1874, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Variabel independen (X1) dalam penelitian ini yaitu Work-life balance diterima valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dimana nilai r hitung > r tabel. Berikut merupakan tabel perbandingan nilai antar r hitung dan r tabel :

4.1.2.2. Hasil Uji Validitas Variabel Burnout (X2) Dengan tingkat sig df = N - 2 (110 - 2) pada tingkat signifikansi korelasi Pearson sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), tabel signifikansi digunakan untuk menghitung nilai r tabel yang memberikan nilai sebesar 0,1874. Setiap item pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,1874, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Variabel independen (X2) dalam penelitian ini yaitu Burnout diterima valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dimana nilai r hitung > r tabel.

Berikut merupakan tabel perbandingan nilai antar r hitung dan r tabel

4.1.2.3. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y) Dengan menggunakan tingkat signifikansi df = N - 2 (110 - 2) pada tingkat signifikansi korelasi Pearson sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), tabel signifikansi digunakan untuk menghitung nilai r tabel yang memberikan nilai sebesar 0,1874. Setiap item pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,1874, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Turnover Intention diterima valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Dimana nilai r hitung > r tabel. Berikut merupakan tabel perbandingan nilai antar r hitung dan r

tabel : 4.1.3. Hasil Uji Reliabilitas 4.1.3.1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Work-Life Balance Uji reliabilitas yang dilakukan dengan software SPSS memberikan hasil, dan Cronbach's Alpha value variabel Work-Life Balance (X1) sebesar 0,799. Informasi yang dikumpulkan mengarah pada kesimpulan bahwa Cronbach's Alpha value melebihi ambang batas minimal

yaitu 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan terdapat tingkat reliabilitas yang tinggi pada variabel Work-Life Balance (X1). 4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Burnout Uji reliabilitas yang dilakukan dengan software SPSS memberikan hasil, dan Cronbach's Alpha value untuk variabel Work- Life Balance (X2) sebesar 0,761. Informasi yang dikumpulkan mengarah pada kesimpulan bahwa Cronbach's Alpha value melebihi ambang batas minimal yaitu 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan terdapat tingkat reliabilitas yang tinggi pada variabel Burnout (X2).

4.1.3.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention Uji reliabilitas yang dilakukan dengan software SPSS memberikan hasil, dan Cronbach's Alpha value untuk variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,870. Informasi yang dikumpulkan mengarah pada kesimpulan bahwa Cronbach's Alpha value melebihi ambang batas minimal yaitu 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan terdapat tingkat reliabilitas yang tinggi pada variabel Turnover Intention (Y). 4.1.4. Analisis Statistik Deskriptif 4.1.4.1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance Hasil statistik menunjukkan bahwa item pertanyaan X1.2 mengenai pernyataan "Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,33. Hal ini berarti sebagian besar peserta "sangat setuju" dengan pernyataan tersebut. Dengan standar deviasi 0,622 item pertanyaan X1.2 mempunyai nilai maks. 4 dan nilai min. , bahwa semakin jauh jarak dari angka nol pada standar deviasi (nilai paling rendah > 0,05), semakin bervariasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan tentang work-life balance . Berikut adalah tabel hasil analisis deskriptif work-life balance : 4.1.4.2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Burnout Hasil statistik menunjukkan bahwa item pertanyaan X2.2 mengenai pernyataan "Beban pekerjaan yang banyak membuat saya merasa frustrasi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,42. Hal ini berarti sebagian besar peserta "sangat setuju" dengan pernyataan tersebut. Dengan standar deviasi 0,655 maka item pertanyaan X2.2 dapat mempunyai nilai maksimum 4 dan nilai minimum 1. Ini menunjukkan bahwa semakin besar jarak dari angka nol pada

standar deviasi (nilai paling rendah $> 0,05$), semakin bervariasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan tentang Burnout. Berikut adalah tabel hasil analisis deskriptif Burnout : 4.1.4.3. Hasil Analisis

Deskriptif Variabel Turnover Intention Hasil statistik menunjukkan bahwa item pertanyaan Y4 mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,33. Hal ini berarti sebagian besar peserta “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

18 Dengan standar deviasi sebesar 0,803 maka item pertanyaan Y4 dapat mempunyai nilai maksimum 4 dan nilai minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar jarak dari angka nol pada standar deviasi (nilai paling rendah $> 0,05$), semakin bervariasi jawaban dari para responden terhadap pernyataan tentang Turnover Intention. 63 Berikut adalah tabel hasil analisis

deskriptif Turnover Intention : 4.1 27 52 5. Uji Asumsi Klasik 4.1 5.1.

40 Hasil Uji Normalitas Dalam penelitian ini, Metode Monte Carlo dan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika nilai significance probability $> 0,05$ lebih dari 0,05 maka data dianggap terdistribusi secara teratur. 28 Sebaliknya data dianggap berdistribusi tidak normal apabila nilai significance probability $< 0,05$.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Monte Carlo uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang dihitung menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil Angka tersebut melampaui dari taraf signifikansi sebesar 0,05 yang ditunjukkan dengan hasil uji normalitas penelitian sebesar 0,166. Oleh karena itu, data penelitian dapat dianggap menyebar normal. 4.1.5.2.

Hasil Uji Multikolinearitas Model regresi yang tidak menunjukkan korelasi sama sekali antar variabel independen secara umum dianggap baik. Variance Inflation Factor value dan parameter toleransi dapat digunakan untuk mengevaluasi multikolinearitas suatu model regresi. Model tidak multikolinear jika toleransi value lebih dari 0,10 ($VIF > 10$) dan VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$). Sebaliknya multikolinearitas terjadi bila VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,10. = Seperti Setiap variabel pada tabel di atas mempunyai nilai VIF kurang dari 10,00 dan toleransi

value lebih besar dari 0,10. Misalnya nilai toleransi variabel Work-Life Balance sebesar 0,811 dan nilai VIF sebesar 1,234, keduanya menunjukkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan multikolinearitas. Selain itu, nilai toleransi sebesar 0,811 dan nilai VIF sebesar 1,234 pada variabel Burnout menunjukkan tidak adanya multikolinearitas pada data. 4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas metode Spearman's rho yang dihitung menggunakan software SPSS. Significance value dua sisi (nilai Sig > 0,05) dianggap lebih besar dari 0,05 jika data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Sebaliknya jika significance value dua sisi (nilai Sig < 0,05) kurang dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas pada data. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Spearman's rho, kedua variabel independen mempunyai significance value dua sisi (nilai Sig > 0,05) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan bukti adanya heteroskedastisitas. 4.1 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan pada tabel 4.1 telah diperoleh persamaan dari variabel- variabel yang mempengaruhi Turnover Intention, yaitu: $Y = 1,696 + 0,118X_1 + 0,991X_2$. Nilai variabel Turnover Intention pada tabel mempunyai koefisien konstanta sebesar 1,696 dan nilai α juga konstan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel X yaitu Work-Life Balance (X_1) dan Burnout (X_2) bernilai nol atau tidak bervariasi, maka nilai konstanta turnover instruction (Y) tetap sebesar 1,696.

49 2. Nilai koefisien regresi variabel Work-Life Balance bernilai positif sebesar 0,118 dan tidak berpengaruh signifikan. 3. Dengan nilai sebesar 0,991 maka variabel Burnout mempunyai koefisien regresi positif. Angka tersebut menunjukkan korelasi positif yang berarti bahwa niat berpindah akan meningkat sebesar 0,991 untuk setiap peningkatan burnout sebesar 1% dan sebaliknya.

53 4.1 7. Hasil Uji Hipotesis 4.1 53 7.1. 1 4 5 7 8 10 11 13 14 15 16 17 18 19

20 22 23 27 31 36 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Uji koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel di bawah ini

menampilkan temuan uji hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi. Apabila dilakukan pengujian hipotesis dengan koefisien determinasi pada tabel sebelumnya diperoleh skor Adjusted R² sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa 64,1% variasi Turnover Intention (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Burnout (X2) dan Work-Life Balance (X1). Dengan kata lain, kedua faktor ini menyumbang 64,1% variasi dalam Turnover Intention . **51** Sementara itu, faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian memberikan dampak terhadap sisanya sebesar 35,9%. **4.1 45 7.2. 1 17 45 46** Hasil Uji Simultan (Uji F) Pengaruh simultan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dinilai dalam penelitian ini menggunakan uji F. **1** Membandingkan nilai F yang dihitung dari output SPSS dengan nilai F dari tabel adalah cara pengujian dilakukan. Dengan probabilitas 5%, persamaan $n-k-1$ dan kolom t digunakan untuk menghasilkan nilai tabel F. Nilai Ftabel sebesar 3,081 jika mengingat $df_1 = k-1$, dimana nilai k diperoleh dari banyaknya variabel bebas dan terikat ($3-1 = 2$), dan $df_2 = n-k-1$, dimana diperoleh nilai n dari sampel ($110- 2-1 = 107$). Variabel Turnover Intention dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Work-Life Balance dan Burnout secara bersama-sama, ditunjukkan dengan nilai F tabel sebesar 3,081, F hitung sebesar 98,366 (nilai F hitung > F tabel), dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. **4.1.7.3. Hasil Uji Parsial (t)** Pada penelitian ini digunakan uji t untuk menilai keterkaitan antara Work-Life Balance (X1), Burnout (X2), dan Turnover Intention (Y). **37** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berikut merupakan tabel t test parsial: ttabel pada penelitian ini diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut: $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$ Keterangan: α merupakan tingkat signifikansi n merupakan jumlah sampel k merupakan jumlah variabel X Maka diperoleh: $t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n - k - 1) t \text{ tabel} = t 0,05/2 ; 110 - 2 - 1 t \text{ tabel} = t 0,025 ; 107$ Pada Tabel sebelumnya digunakan untuk menghasilkan hasil uji hipotesis masing-masing variabel. Berdasarkan perhitungan, sebaran

nilai t tabel angka 107 mempunyai signifikansi 0,025 sebesar 1,982 antara lain: 1. Hipotesis 1: Variabel Work-Life Balance (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention (Y) Berdasarkan tabel 4.2, diketahui nilai t hitung sebesar 1,266 < t tabel atau sebesar 1,980 dengan ambang signifikansi 0,208 > 0,05. **50** Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Turnover Intention dengan Work-Life Balance . **38** Dengan demikian H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Turnover Intention (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel Work-Life Balance (X1). 2.

Hipotesis 2: Variabel Burnout (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) Berdasarkan tabel 4.3, diketahui nilai t hitung diperoleh 12,025 > t tabel atau 1,980 dengan ambang signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Turnover Intention dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Burnout . Oleh karena itu, jika H_0 1 ditolak dan H_a 1 disetujui, maka diketahui bahwa variabel Burnout (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Turnover Intention (Y).

4.2. Pembahasan Dengan mempertimbangkan temuan maka pengujian hipotesis dilakukan dengan melibatkan pernyataan dari 110 responden, yang diuji menggunakan software IBM SPSS, maka penulis menyimpulkan keterkaitan hipotesis dengan hasil yang telah diperoleh, ialah:

4.1.2. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention

Pengujian pada uji t pada variabel Work-Life Balance menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention (Y) tidak dipengaruhi oleh Work-Life Balance (X1). Hal ini bermakna bahwa Work-Life Balance bukan suatu faktor yang mempengaruhi inensi untuk pindah kerja para karyawan Gen z perusahaan Startup Fintech . Jika dilihat dari indikator, maka pernyataan dengan nilai mean terendah yang paling banyak diberikan jawaban “Setuju” terdapat pada pernyataan “Saya memiliki cukup waktu untuk melakukan hobi dan kegiatan lain yang saya sukai yang dimana tentunya banyak dari responden yang saat ini merasakan hal tersebut, banyak dari mereka yang dapat melakukan hobi dan kegiatan lain yang mereka sukai disela-sela kesibukan mereka. Oleh karena itu, maka perusahaan Startup

telah menerapkan jam kerja yang efisien sehingga para karyawan gen z yang dijadikan sebagai responden, mayoritas telah memiliki kondisi Work-Life Balance yang baik. Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa sebagian besar peserta penelitian mencapai keseimbangan antara mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya dengan baik. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Novitasari & Dessyarti, (2022) dan Barage & Sudarusman, (2022) dengan hasil penelitian yang sama, dimana apabila karyawan memiliki kondisi Work- Life Balance yang baik di lingkungan kerjanya, maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi timbulnya intensi para karyawan untuk pindah kerja (Turnover Intention) . Hal tersebut juga sejalan dengan hasil survey yang didapat dari web jakpat, menjelaskan bahwa faktor utama alasan para Gen Z resign dari tempat kerja mereka didasari oeh faktor “Gaji Tidak Sesuai Dengan Jobdesc yang mendapat persentase sebesar 64,9%. Tentunya, apabila para pekerja Gen Z tidak mendapatkan gaji yang sesuai, maka hal tersebut akan membuat mereka dengan mudah harus mencari peluang profesional yang lebih baik. Namun, meskipun gaji mereka sepadan dengan tugas dan deskripsi pekerjaan mereka jika mereka tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja, mereka akan tetap melakukan upaya ini. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara aspek kerja dan kehidupan pribadi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan pekerja Gen Z untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan lain.

4.2.2. Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Pengujian pada uji t pada variabel Burnout (X2) menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention (Y) dipengaruhi secara positif oleh Burnout (X2). Hal ini bermakna bahwa Burnout merupakan suatu faktor yang memengaruhi intensi untuk pindah kerja para karyawan gen z perusahaan Startup Fintech . Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian Exacta et al., (2022) dan Lengkong et al ., (2023) yang sama-sama memiliki hasil Burnout yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention . Jika dilihat dari indikator, maka pernyataan tertinggi yang paling banyak diberikan jawaban “Sangat Setuju” terdapat pada pernyataan

“Beban pekerjaan yang banyak membuat saya merasa frustrasi yang dimana tentunya banyak dari responden yang saat ini merasakan hal tersebut, banyak dari mereka yang merasakan bahwa beban pekerjaan yang mereka miliki dapat membuat frustrasi. Jika masalah ini tidak segera diperbaiki, mereka mungkin mempertimbangkan untuk mencari karier yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila Burnout berpengaruh secara positif dan signifikan, maka tingkat Turnover Intention karyawan gen z masih terbilang cukup tinggi yang disebabkan karena kelelahan mental dan fisik (Burnout) yang disebabkan karena beban kerja yang mereka rasakan. Apabila dilihat berdasarkan hasil yang didapat melalui survey jakpat Gambar 1.1. Jobdesc dan beban kerja berlebih dapat memengaruhi munculnya intensi untuk melakukan turnover pada diri karyawan Gen Z. Namun, faktor utama yang memengaruhi resign bagi para karyawan Gen Z yaitu jika Gaji Tidak Sesuai Dengan Job Desc . Jadi, Jika seseorang diberi salary yang tidak sesuai deskripsi pekerjaannya dan beban kerja berlebihan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, mereka mungkin memilih untuk mengincar posisi yang lebih baik. Namun, karyawan tidak akan merasa terdorong untuk mengincar pekerjaan yang lebih baik jika gajinya sesuai dengan tugas dan uraian tugasnya. BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulannya yaitu:

1. Dalam penelitian ini, pada variabel Work-Life Balance (X1) dengan variabel turnover intention (Y) ditemukan hasil bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention Selain itu, hal ini konsisten dengan data survei yang dikumpulkan web jakpat, menjelaskan bahwa faktor utama alasan para Gen Z resign dari tempat kerja mereka didasari oeh faktor “Gaji Tidak Sesuai Dengan Jobdesc yang mendapat persentase sebesar 64,9%. Tentunya, apabila para pekerja Gen Z tidak mendapatkan gaji yang sesuai, maka hal tersebut akan membuat mereka dengan mudah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik sedangkan, jika mereka tidak memiliki kondisi Work-Life Balance namun mendapatkan gaji yang sesuai dengan job desc serta beban kerja mereka, maka hal

tersebut tidak akan memengaruhi timbulnya niat untuk mencari peluang kerja yang lebih baik.

30 2. Dalam penelitian ini, pada variabel Burnout (X2) dengan variabel Turnover Intention (Y) ditemukan bahwa Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Yang dimana, tingkat Burnout terbilang masih cukup tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa Burnout merupakan faktor yang memengaruhi timbulnya keinginan individu untuk mencari karier yang lebih baik. (Turnover Intention). Hal tersebut sejalan dengan hasil yang didapat melalui survey jakpat pada Gambar 1.1. bahwa Jobdesc dan beban kerja yang berlebih dapat memengaruhi munculnya intensi untuk melakukan turnover pada diri karyawan Gen Z. Namun, pada hasil survey jakpat dijelaskan bahwa faktor utama yang memengaruhi resign bagi para karyawan Gen Z yaitu jika Gaji Tidak Sesuai Dengan Job Desc. Maka dapat ditarik kesimpulan, jika beban kerja yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan job desc mereka, serta gaji yang diberikan juga tidak sesuai, hal tersebut akan menjadi suatu faktor karyawan Gen Z untuk melakukan turnover. 5.2. Saran Berdasarkan temuan penelitian, peneliti membuat rekomendasi yang dapat menginspirasi penelitian lebih lanjut dan saran yang dapat dibuat bahan inspirasi untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, antara lain: 1. Bagi Perusahaan Organisasi dapat menerapkan beberapa rekomendasi penting dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Turnover Intention pada Pekerja Gen Z Startup Fintech di Jakarta untuk menurunkan tingkat niat untuk keluar. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa, ketika faktor-faktor yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan diperhitungkan, kelelahan (burnout) mempunyai dampak terbesar terhadap kemungkinan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mewaspadaai secara khusus faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawannya agar dapat mengurangi niat pergantian staf. Peneliti menyarankan Startup Fintech untuk mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat menyebabkan kelelahan karyawan, termasuk jumlah pekerjaan yang sangat banyak, tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan keterampilan

atau tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan saat posisi tersebut diisi. , dan tekanan untuk mencapai tujuan yang tinggi. Untuk mengatasi hal ini, pemberi kerja harus secara berkala menilai dan memodifikasi beban kerja karyawannya, memastikan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada mereka wajar dan sepadan dengan keterampilan mereka. Selain itu, bisnis harus memeriksa struktur organisasi mereka untuk memastikan bahwa tugas dan kewajiban diberikan adil dan jelas, sehingga menghilangkan ambiguitas pekerjaan, yang dapat menyebabkan stres. Melalui penerapan langkah-langkah ini, organisasi dapat menumbuhkan suasana kerja yang lebih konstruktif dan efisien, sehingga mendukung ekspansi dan kesejahteraan mereka yang berkelanjutan. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena peneliti hanya melihat tiga kriteria variabel untuk mendapatkan hasil. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memasukkan lebih banyak variabel. yang relevan guna memperluas cakupan penelitian yang telah ada. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti hanya fokus pada tiga variabel tertentu untuk menentukan hasilnya. Hal ini mengindikasikan adanya batasan dalam penelitian ini, yang dapat memengaruhi kelengkapan dan generalisasi hasil yang diperoleh. Untuk mengatasi keterbatasan tersebut dan memperkaya wawasan dari penelitian ini, disarankan agar penelitian lanjutan mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan. Penambahan variabel yang beragam akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam terkait fenomena yang diteliti. Dengan memasukkan lebih banyak variabel, penelitian masa depan dapat mengungkapkan hubungan yang mungkin tidak terlihat dengan hanya tiga variabel. Selain itu, pendekatan ini dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpengaruh dan mungkin memberikan hasil yang lebih akurat dan aplikatif dalam berbagai konteks. Dengan demikian, meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga dengan menguji tiga variabel utama, ada ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel yang lebih signifikan dan relevan dalam

REPORT #21988893

penelitian ini. Dengan melakukan upaya ini, literatur dan praktik di bidang ini akan meningkat dan validitas serta reliabilitas temuan penelitianpun akan meningkat.



REPORT #21988893

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.1% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/11/Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.83% journal.collabryzk.com https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/download/8/1/64	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.55% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/2191/6/6.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.54% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6122/1/SKRIPSI%20APRILIA%20FITRI%20WID..	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.48% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2020/B.211.20.0103/B.211.20.0103-0..	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.44% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/3304/6/bab3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.44% repositori.buddhidharma.ac.id https://repositori.buddhidharma.ac.id/1631/3/COVER-BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.39% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/G31A/2019/G.311.19.0100/G.311.19.0100-...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.39% jurnal.stiekma.ac.id https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/11/16	●



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
10. 0.37%	eprints.upj.ac.id http://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6151/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.36%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/27965/4/17.D1.0105-ANDREAS%20ARDI%20PRASET..	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.32%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/251/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.32%	repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10153/8.BAB%20V.pdf...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.31%	ojs.stie-tdn.ac.id https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/download/367/297/	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.31%	wiyatamandala.e-journal.id https://wiyatamandala.e-journal.id/JBA/article/download/435/265/	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.3%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/66719/6/BAB%20III_194020112.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.3%	idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/17703/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.27%	repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.26%	repository.tazkia.ac.id https://repository.tazkia.ac.id/repository/662212d66156348b84492e473a015362...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.24%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9919/4/bab%203.pdf	●



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
21.	0.24% repository.unair.ac.id https://repository.unair.ac.id/77964/2/TKP%2067_18%20And%20a.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.24% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/9763/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.23% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/1252/5/Bab%205.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.22% ettheses.iainkediri.ac.id https://ettheses.iainkediri.ac.id/3067/4/932134716%20bab3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.21% dqlab.id https://dqlab.id/macam-macam-metode-analisis-data-2-macam-metode-pentin...	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.21% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/4115/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6522/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
28.	0.2% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/29645/6/16.E1.0007-Amastasia%20Jessica%20Men...	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.19% accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.19% jurnal.unigo.ac.id https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gmr/article/download/1724/782	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.19% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/10046/8/BAB%20IV.pdf	●



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
32. 0.18%	www.academia.edu https://www.academia.edu/102140476/Pengaruh_Work_Life_Balance_Terhadap..	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.18%	www.idntimes.com https://www.idntimes.com/life/inspiration/andari-rizki/mengatasi-burnout-deng..	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.17%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/16473/5/13.42.0051%20Fauzi%20A%20%287.3%25...	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.17%	repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/21057/4/T1_212010043_BAB%..	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.16%	ekonometrikblog.files.wordpress.com https://ekonometrikblog.files.wordpress.com/2019/07/tahapan-regresi-model-e...	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.16%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/28829/4/15.G1.0146-Natanael%20Stevie-BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.16%	jurnalmadani.org https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/download/150/96/	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.16%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/2300/8/09520082_Bab_4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.16%	sekolahstata.com https://sekolahstata.com/uji-normalitas-dan-metode-perhitungan-penjelasan-le..	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.16%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8506/2/BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.15%	repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/11102/16/16.%20BAB%20III.pdf	●



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
43.	0.14% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/1487/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.14% journal.uny.ac.id https://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia/article/download/36044/1...	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.14% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1312/3/bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.13% repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/5618b4d8-a338-4fec-a8f5-...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.13% repository.stiedewantara.ac.id http://repository.stiedewantara.ac.id/1074/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.13% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6025/10/Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.12% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/455345-none-7f4acbb0.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.12% eprints.uai.ac.id https://eprints.uai.ac.id/2348/1/ILS0283-23_Isi-Artikel.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.12% www.smartstat.info https://www.smartstat.info/produk/smartstatxl-excel-add-in/dokumentasi/kore...	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.11% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/48855/7/15510115.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
53.	0.11% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
54.	0.1% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/77504289/Peran_Kepercayaan_Dalam_Perilaku_Pe...	
INTERNET SOURCE		
55.	0.09% id.linkedin.com	●
	https://id.linkedin.com/pulse/rekrutmen-internal-dan-eksternal-pilih-mana-cek...	
INTERNET SOURCE		
56.	0.09% journal.lppmunindra.ac.id	●
	https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/download/185...	
INTERNET SOURCE		
57.	0.09% repo.undiksha.ac.id	●
	https://repo.undiksha.ac.id/2871/3/1613021037-BAB%201%20PENDAHULUAN.p...	
INTERNET SOURCE		
58.	0.09% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/32527/1/HANIFAH%...	
INTERNET SOURCE		
59.	0.08% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/62856202/Pengaruh_Tasya_Farasya_Sebagai_Endo...	
INTERNET SOURCE		
60.	0.08% repository.unpas.ac.id	●
	http://repository.unpas.ac.id/56936/5/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
61.	0.08% repository.fe.unj.ac.id	●
	http://repository.fe.unj.ac.id/2218/5/Chapter%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
62.	0.07% repository.widyatama.ac.id	●
	https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/a8898a37-e9b5-4..	
INTERNET SOURCE		
63.	0.07% repository.ub.ac.id	●
	http://repository.ub.ac.id/11661/4/BAB%20V.pdf	
INTERNET SOURCE		
64.	0.07% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0500/B.131.19.0500-0..	



REPORT #21988893

INTERNET SOURCE		
65. 0.06%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/10869/4/BAB%203_METODE%20PENELITIAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
66. 0.06%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/1430/3/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.03%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/24600/6/16.E1.0019-MEILYANI%20HARDJOSINGGIH...	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.02%	repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/174d9db4-23ef-4961-9fd8-...	●
INTERNET SOURCE		
69. 0.02%	lib.fikumj.ac.id https://lib.fikumj.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=19846&bid=5672	●