Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7104-7119
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Pegawai Generasi Z Ditinjau dari Gender di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Dina Amalia[1], Hais Dama[2], Yayu Isyana Pongoliu[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Negeri Gorontalo
dinaamalia1202@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan employee engagement terhadap turnover intention pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo serta meninjau perbedaannya berdasarkan gender. Penelitian dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat absensi, keterlambatan kerja, rendahnya keterlibatan pegawai, serta munculnya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpotensi meningkatkan turnover intention. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi literatur. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo sebanyak 45 orang, dengan teknik sampling jenuh, terdiri atas 25 pegawai laki-laki dan 20 pegawai perempuan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin rendah niat pegawai untuk meninggalkan instansi. Sementara itu, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa work-life balance dan employee engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.Hasil uji beda berdasarkan gender menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada work-life balance dan employee engagement, maupun turnover intention antara pegawai laki-laki dan perempuan, meskipun secara deskriptif pegawai perempuan memiliki rata-rata employee engagement dan turnover yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Employee Engagement, Turnover Intention, Generasi Z, Pegawai., Gender.*

1. Latar Belakang

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari aspek kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia harus menyesuaikan strategi untuk meningkatkan produktivitas dalam mengelola waktu kerja dan keterlibatan pegawai, terutama pada talenta muda yaitu pegawai generasi Z yang cenderung sering mempunyai pola pikir yang unik, sehingga dapat menyebabkan kebanyakan pegawai generasi Z sering meninggalkan pekerjaannya secara tiba-tiba dan tidak dapat menetap lama pada tempat kerjanya. Selain itu, gender merupakan konsep sosial yang membedakan laki-laki dan perempuan berdasarkan peran, norma, dan ekspetasi yang berkembang dalam masyarakat, sehingga dalam konteks organisasi dapat memengaruhi cara pegawai memaknai pekerjaan,menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, serta menunjukkan keterikatan terhadap instansi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo adalah instansi publik yang menghadapi tantangan retensi talenta muda gen Z. Generasi Z merupakan generasi pegawai termuda yaitu generasi yang lahir pada tahun 1997-2012, dengan jumlah pegawai yang semakin meningkat setiap tahunnya.

Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Gorontalo (BPS Provinsi, 2021) terdata bahwa jumlah penduduk Provinsi Gorontalo sebesar 1,17 juta jiwa didominasi oleh generasi Z. Proporsi gen Z sebesar 30,96 % dari total populasi. Peresentase tersebut adalah persentase yang tertinggi dibandingkan dengan generasi lainnya. Generasi ini termasuk dalam usia produktif yang dapat menjadi peluang percepatan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Gorontalo.



Gambar 1.1 Hasil Sensus Penduduk 2020 Provinsi Gorontalo

(BPS Provinsi, 2021)

Generasi Z merupakan generasi pegawai yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Dibandingkan dengan generasi lainnya seperti generasi X dan generasi Y, generasi Z sering berganti pekerjaan rata-rata dalam waktu 1-3 bulan (Hendriana et al., 2023). Generasi Z adalah kelompok individu yang cenderung ragu-ragu dan belum siap untuk berkomitmen pada pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang. Mereka sering kali merasa tidak yakin dengan pekerjaan jangka panjang dan kurang memiliki komitmen serta keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan atau instansi. Hal ini berujung pada tingginya tingkat turnover intention pada gen Z, yang berdampak pada kinerja mereka (Suhermanto & Paryontri, 2024). Menurut (Bakker, 2020) generasi Z sangat dipengaruhi oleh keluarga dan teman ketika memutuskan untuk memilih karir dan tidak termotivasi oleh gaji seperti generasi-generasi sebelumnya, hal ini lah yang menyebabkan gen Z sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang pasti dan menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, yang bertugas vital dalam membantu Gubernur di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda, dan olahraga sesuai dengan Perda No.12 tahun 2013, berambisi mencapai good goverance dan meningkatkan profesionalisme pegawainya. Untuk mewujudkan cita-cita memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, efektif, dan berdaya saing tinggi, instansi ini harus memberikan perhatian khusus pada angkatan kerja terbarunya, yaitu pegawai generasi Z. Pegawai gen Z memiliki ekspetasi yang tinggi terhadap fleksibilitas dan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, menjadikan pemenuhan kebutuhan work-life balance yang adekuat sebagai faktor esensial. Ketika work-life balance gen Z terkelola dengan baik, hal tersebut secara langsung akan mendorong tingkat employee engagement yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap tugas pokok daerah. Sebaliknya, kondisi kerja yang kaku dan mengabaikan keseimbangan hidup dapat memicu perasaan tidak puas yang signifikan. Oleh karena itu, kegagalan dalam strategi manajemen work-life balance dan employee engagement berpotensi besar meningkatkan turnover itention pada pegawai gen Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Secara umum turnover intention adalah tingkat kecenderungan seorang pegawai untuk mencari peluang kerja di instansi lain atau memiliki rencana untuk keluar dari instansi dalam rentang waktu tiga bulan, enam bulan, satu tahun, atau dua tahun kedepan (Sari WN, 2024). Turnover intention dapat dipahami sebagai kesadaran dan niat pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya. Dampak dari Turnover pegawai terjadi apabila seorang pegawai yang telah lama bekerja dan memiliki keahlian khusus di suatu instansi (terutama jika dia adalah top performer) memutuskan untuk resign. Hal ini dapat mengganggu produktivitas dan kinerja instansi, di mana proses rekrutmen memerlukan waktu yang cukup lama, dan pegawai baru yang menggantikan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan serta belajar beradaptasi dengan tim. Semakin tinggi tingkat turnover, semakin besar kemungkinan citra instansi sebagai tempat kerja terbaik (employer brand) akan menurun. Jika pegawai yang keluar adalah seorang low performer, dampaknya terhadap produktivitas mungkin tidak signifikan, bahkan instansi dapat mendapatkan pengganti dengan kinerja yang lebih baik. Namun, jika yang keluar adalah seorang top performer, dampak terhadap produktivitas bisa sangat besar. Instansi dengan tingkat turnover yang tinggi juga akan menghadapi kesulitan dalam membangun reputasi sebagai tempat kerja terbaik, dan publik mungkin beranggapan bahwa instansi tersebut tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman (Ubaidillah & Cahyana, 2024).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Fakta menunjukkan bahwa sejumlah pegawai cenderung menunjukkan niat untuk melakukan turnover karena kurangnya dukungan serta ketidakadilan dalam instansi. Turnover intention menggambarkan keinginan pegawai untuk meninggalkan instansi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab turnover itu sendiri yang merupakan tanda adanya permasalahan dalam sebuah instansi (Pramushinta et al., 2024). Kebanyakan penyebab pegawai melakukan turnover intention berasal dari ketidakpuasan terhadap beban kerja yang diberikan instansi, yang dirasa tidak sebanding dengan apa yang diterima di instansi. Fenomena lainnya juga muncul akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti adanya bau tidak sedap, suara bising, minimya jam istrahat, dan konflik antar individu. Selain itu, ketidakadanya kesempatan untuk pengembangan karir dan kurangnya perhatian mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penyebab pegawai merasa tidak betah (Zuhri & Andriani, 2022).

Berdasarkan observasi awal serta wawancara dengan sejumlah pegawai di bagian Umpeg di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, ditemukan indikasi adanya tantangan signifikan terhadap kinerja, yang dicerminkan dari tingginya tingkat absensi dan keterlambatan pegawai. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada tertundanya penyelesaian tugas dan menurunkan efektivitas kerja tim, tetapi juga mengisyaratkan adanya isu mendasar terkait kepuasaan dan keterlibatan kerja. Dalam konteks pegawai generasi Z, masalah ini sangat relevan dengan konsep employee engagement. Absensi yang tinggi dapat menjadi manifestasi dari rendahnya employee engagement, yang dipicu oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, hambatan operasional seperti gangguan jaringan yang sering terjadi dan ketidakhadiran pimpinan yang memperlambat pengambilan keputusan, secara langsung menganggu alur kerja dan menambah beban mental, sehingga secara langsung menganggu alur kerja dan menambah beban mental, sehingga secara signifikan merusak persepsi work-life balance mereka. Generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas dan batasan yang jelas, akan menafsirkan gangguan operasional dan kurangnya dukungan ini sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kualitas hidup. Akumulasi dari work-life balance yang buruk dan employee engagement yang rendah ini merupakan prekusor utama. Oleh karena itu, jika kondisi ini tidak segera diatasi melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif, besar kemungkinan hal tersebut akan mendorong peningkatan turnover intention yang substansial pada pegawai gen Z, pada akhirnya mengancam upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo untuk mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi dan mencapai tujuan good governance.

Untuk mengurangi turnover intention instansi perlu menerapkan work-life balance karena work-life balance mempunyai peran dalam mengelola turnover intention, pegawai yang mempunyai keseimbangan yang cukup cenderung mempunyai turnover intention yang rendah. Hal ini selaras dengan penelitian (Wandasari & Hadi, 2023) mengemukakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai work-life balance yang juga dapat berpengaruh besar terhadap tingkat turnover intention di kalangan generasi Z. Dengan menerapkan work-life balance instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi tekanan kerja, dan menurunkan niat pegawai untuk keluar. Dengan demikian, seseorang dapat mengelola keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan sosialnya, yang dikenal sebagai keseimbangan kerja-kehidupan.

Pegawai yang berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki niat yang rendah, atau bahkan tidak ada sama sekali, untuk berpindah pekerjaan (Yuliani & Ekhsan, 2024). Hal ini diperkuat dengan data yang di peroleh dari (Page, 2022) yang menjelaskan terjadinya resignasi besar di Indonesia yang dipicu oleh pandemi global yaitu fenomena gelombang pengunduran diri terjadi di Indonesia, dimana hampir separuh responden (43%) pegawai yang hanya bekerja di pekerjaan mereka saat ini selama tidak lebih dari dua tahun dan 84% pegawai mencari prospek karier baru dalam 6 bulan ke depan. Hal ini dipicu karena tidak adanya penerapan work-life balance pada instansi meskipun gaji dan bonus masih menjadi faktor pertimbangan utama, namun menurut survey ini menunjukkan adanya kecenderungan ke arah tunjangan non-moneter. Sebanyak 68% responden di Indonesia bersedia melepaskan kenaikan gaji dan atau promosi demi keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, kesejahteraan secara keseluruhan, dan kebahagiaan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan kondisi tersebut *work-life balance* dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bertahan di instansi. Pegawai yang tidak merasakan keseimbangan yang baik cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melakukan *turnover intention* (Wandasari & Hadi, 2023). Sebab itulah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih merefleksikan kepuasaan individu dalam menjalankan peran pada ranah keluarga maupun pada ranah pekerjan, yang berkontribusi pada pengurangan *turnover intention* (Ratnasari et al., 2023). *Work-life balance* terbukti dapat memengaruhi *turnover intention* yang dirasakan oleh pegawai. Jika seorang pegawai memiliki *work-life balance* yang baik, maka kemungkinan untuk ingin meninggalkan instansi akan semakin berkurang.

Saat ini, instansi menghadapi tantangan berupa meningkatnya tingkat *turnover intention*, khususnya di kalangan pegawai generasi Z yang saat ini mendominasi dunia kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh (Karolina & Saryatmo, 2024) pada empat pegawai gen Z dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* muncul akibat kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta minimnya rasa keterikatan *(employee engagement*) dengan instansi dan rekan kerja. Pegawai yang merasa kurangnya *work-life balance* dan minimnya *employee engagement* dengan pekerjaan cenderung memiliki niat untuk keluar, sementara pegawai dengan *work-life balance* dan *employee engagement* lebih tinggi lebih cenderung untuk tetap bertahan dan berkomitmen pada instansi. Oleh karena itu, *turnover intention* dalam instansi dapat dipengaruhi oleh tingkat keseimbangan kehidupan kerja serta keterikatan pegawai.

Sebab itulah *employee engagement* termasuk faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. *Employee engagement* adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang disertai dengan motivasi baik dari segi pemikiran maupun apresiasi, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta rasa bahagia saat menjalankan pekerjaannya. Keterlibatan ini mencerminkan semangat pegawai dalam bekerja, di mana mereka mengarahkan energi secara selaras dengan tujuan strategis instansi (Mulang, 2022). *Employee engagement* dalam instansi dapat juga mendorong motivasi pegawai untuk bekerja dan bersaing. Pegawai perlu memiliki kapasitas untuk terlibat dalam sistem operasional instansi hal ini disebabkan karena keterlibatan pegawai menjadi salah satu aspek krusial dalam dunia bisnis (Pratiwi & Fatoni, 2023).

Employee engagement merupakan salah satu sumber daya psikologis yang sangat penting bagi pegawai. *Employee engagement* diartikan sebagai keadaan positif yang dirasakan oleh pegawai dan ditandai dengan perasaan antusias, berdedikasi, dan penghargaan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori *Conservation of Resources,* pegawai dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak sumber daya psikologis dan emosional yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi tingkat kelelahan yang dapat memicu niat untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini selaras dengan survey Gallup yang dilakukan terhadap sekitar 1,4 juta pegawai, ditemukan bahwa instansi dengan pegawai yang terlibat memiliki kemungkinan 65% lebih rendah untuk mengalami *turnover intention* (Nadzirah, 2024). Hal ini mengartikan bahwa keterlibatan pegawai dapat mengurangi niat *turnover intention* yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mencari solusi strategis dalam mengoptimalkan *work-life balance*, meningkatkan *employee engagement*, serta menurunkan *turnover intention* pada pegawai gen Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Judul ini dipilih peneliti karena pentingnya memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan, serta kecenderungan pegawai untuk bertahan di instansi tempat bekerja, khususnya di sektor publik yang bertanggung jawab atas pelayanan masyarakat. Evaluasi terhadap kondisi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo menunjukkan adanya tantangan terkait ketiga aspek tersebut, sehingga diperlukan pendekatan strategis yang dapat mendorong keseimbangan kerja-hidup, meningkatkan *engagement*, serta menurunkan *turnover intention* di kalangan generasi Z. Dengan pendekatan yang berfokus pada ketiga dimensi ini, diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi, merasa nyaman dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih inovatif dan berkelanjutan, khususnya dalam menghadapi tantangan dinamika para pekerja masa kini terutama generasi Z.

Dalam peneltian-penelitian sebelumnya, sejumlah peneliti telah mengggunakan variabel *work-life balance* dan *employee engagement* sebagai faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention.* Pada penelitian (Karolina & Saryatmo, 2024) terungkap bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* di kalangan pegawai generasi Z di Jabodetabek, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Hal yang sama juga berlaku pada penelitian (Nadzirah, 2024) bahwa *work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian (Mardikaningsih & Arifin, 2022) hampir sama dengan dua penelitian sebelumnya yakni *work-life balance* dan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

work engagement secara signifikan memengaruhi *turnover intention*. Namun pada penelitian (Lestari & Margaretha, 2020) hasilnya bahwa *work-life balance* secara negatif memengaruhi *turnover intention.*

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel work-life balance dan employee engagement terhadap turnover intention pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Penelitian kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang bersifat objektif melalui proses pengukuran serta analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan secara sistematis dan terukur. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi work-life balance, employee engagement, dan turnover intention pada pegawai generasi Z, sedangkan penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo yang merupakan salah satu instansi pemerintahan dengan jumlah pegawai generasi Z yang cukup signifikan. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena instansi tersebut memiliki fenomena yang relevan dengan variabel penelitian, khususnya terkait tingkat turnover intention pegawai generasi Z. Selain itu, penelitian ini direncanakan berlangsung mulai bulan Mei 2024 sampai dengan selesai. Rentang waktu tersebut digunakan peneliti untuk melakukan observasi awal, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi work-life balance (X1) dan employee engagement (X2), sedangkan variabel dependen yaitu turnover intention (Y). Selain itu, gender dalam penelitian ini digunakan sebagai karakteristik responden yang dibedakan menjadi laki-laki dan perempuan untuk melihat gambaran komposisi sampel serta kemungkinan perbedaan persepsi terhadap *work-life balance, employee engagement* dan *turnover intention* pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. *Work-life balance* diukur melalui indikator *time balance*, *involvement balance*, dan satisfaction balance. *Employee engagement* diukur melalui indikator *vigor*, d*edication*, dan *absorption*. Sementara turnover intention diukur melalui indikator thinking of quitting, intention to search for alternatives, dan intention to quit. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam menyusun instrumen penelitian serta memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara jelas dan terarah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan literature review. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena yang terjadi. Selanjutnya, teknik kuesioner digunakan sebagai teknik utama dalam memperoleh data penelitian. Kuesioner diberikan kepada pegawai generasi Z yang menjadi responden penelitian dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan work-life balance, employee engagement, dan turnover intention. Selain itu, literature review dilakukan dengan mengkaji berbagai teori, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian guna memperkuat landasan teori dan mendukung analisis penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan sampel yang sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif. Sampel dipilih dari populasi yang memenuhi kriteria sebagai pegawai generasi Z yang bekerja di instansi tersebut. Penggunaan sampel bertujuan agar penelitian lebih efektif dan efisien tanpa mengurangi kemampuan data dalam merepresentasikan populasi penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya terkait work-life balance, employee engagement, dan turnover intention pada pegawai generasi Z.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dikatakan valid apabila setiap item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, penelitian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian asumsi klasik dilakukan agar model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis statistik dan menghasilkan kesimpulan yang akurat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan employee engagement terhadap turnover intention. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji t untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap turnover intention. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi work-life balance dan employee engagement dalam menjelaskan turnover intention pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Dengan menggunakan tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif, sistematis, dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menurunkan turnover intention pada pegawai generasi Z.

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi Data Berdasarkan Gender

Responden penelitian ini yaitu pegawai generasi Z yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Berdasarkan gender responden didominasi pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang, sedangkan pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang. Dengan demikian, jumlah seluruh responden dalam penelitian ini adalah 45 pegawai.

Hasil Uji Beda *Work-life Balance* Berdasarkan Gender

Skor Work-life Balance				
Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-Laki	25	24,56	3.203	0,641
Perempuan	20	24,4	3.530	0,789

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki proporsi gender yang relatif seimbang, meskipun jumlah pegawai laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan. Berdasarkan hasil deskriptif, rata-rata skor work-life balance pegawai laki-laki sebesar 24,56, sedangkan pegawai perempuan sebesar 24,40. Selisih rata-rata yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa tingkat worklife balance pegawai laki-laki sebesar 24,56%, sedangkan pegawai perempuan sebesar 24,40. Selisih rata-rata yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa tingkat work-life balance pada kedua kelompok cenderung serupa, bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Hal ini diperkuat oleh hasil independent sample test yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,874, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,874, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor work-life balance berdasarkan gende, seperti pada tabel di bawah ini.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Beda *Employee Engagement* Berdasarkan Gender

Skor Work-life Balance									
								95% Confidence Interval Of The Difference	
	F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	Lower	Upper
Equal variances assumed	0,205	0,653	0,159	43	0,874	0,16	1,005	-1,868	2,188
Equal variances not assumed			0,157	38,904	0,876	0,16	1,017	-1,896	2,216

Skor Employee Engagement				
Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-Laki	25	30,56	8.,65	1,773
Perempuan	20	35,70	9,274	2,074

Berdasarkan hasil pada tabel diatas skor employee engagement pegawai laki-laki memiliki rata-rata sebesar 30,56, sedangkan pegawai perempuan memiliki rata-rata sebesar 35,70. Hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif, pegawai perempuan memiliki tingkat employee engagement yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Selain itu, nilai Std. Deviation laki-laki sebesar 8,865 dan pada perempuan sebesar 9,274, yang menandakan variasi jawaban pada kedua kelompok relatif cukup besar. Sementara berdasarkan hasil Independent samples test, seperti pada tabel di bawah ini :

Skor Work-life Balance									
								95% Confidence Interval Of The Difference	
	F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	Lower	Upper
Equal variances assumed	0,004	0,951	-1,894	43	0,065	-5,140	2,714	-10,614	0,334
Equal variances not assumed			-1,884	40.006	0,067	-5,140	2,728	-10,654	0,374

Hasil pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi Levene's Test sebesar 0,951, yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi homogenitas varians. Hasil uji t pada baris equal variances assumed menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,065 > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *employee engagement* berdasarkan jenis kelamin. Meskipun secara deskriptif pegawai perempuan memiliki rata-rata employee engagement yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki perbedaan tersebut secara umum masih relatif serupa.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Beda *Turnover Intention* Berdasarkan Gender

Skor Employee Engagement				
Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Laki-Laki	25	28,64	8.,65	0,988
Perempuan	20	31,85	9,274	1,680

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, skor turnover intention pada pegawai laki-laki menunjukkan rata-rata sebesar 28,64, sedangkan pegawai perempuan sebesar 31,85. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara deskriptif pegawai perempuan cenderung memiliki niat turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Nilai standar deviasi pada pegawai perempuan juga lebih besar, yaitu 7,513 dibandingkan pegawai laki-laki sebesar 4,940, yang menunjukkan bahwa persebaran data pada kelompok perempuan lebih bervariasi.

Skor Turnover Intention									
								95% Confidence Interval Of The Difference	
	F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	Lower	Upper
Equal variances assumed	0,004	0,951	-1,894	43	0,065	-5,140	2,714	-10,614	0,334
Equal variances not assumed			-1,884	40.006	0,067	-5,140	2,728	-10,654	0,374

Berdasarkan hasil independent sample t test pada tabel diatas, nilai *Levene's Tesr* menunjukkan signifikansi sebesar 0,393 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data homogen dan interpretasi menggunakan baris equal variances assumed. Pada baris tersebut, nilai signifikansi sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor turnover intention berdasarkan jenis kelamin. Meskipun secara deskriptif pegawai perempuan memiliki rata-rata turnover intention yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki, perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Hasil Uji Validitas Non Responden

Work-life Balance (X1)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Time Balance	1	0,847	0,361	Valid
	2	0,788	0,361	Valid
Involvement Balance	1	0,709	0,361	Valid
	2	0,794	0,361	Valid
Satification Balance	1	0,789	0,361	Valid
	2	0,813	0,361	Valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life Balance* (X1)

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel *WLB* (X1) menunjukkan nilai pearson correlation < 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya seluruh indikator *WLB* dapat dikatakan valid.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Employee Engagement (X2)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Vigor	1	0.785	0,361	Valid
	2	0,763	0,361	Valid
	3	0,731	0,361	Valid
Dedication	1	0,608	0,361	Valid
	2	0,745	0,361	Valid
	3	0,795	0,361	Valid
Absorption	1	0,822	0,361	Valid
	2	0,746	0,361	Valid
	3	0,638	0,361	Valid
	4	0,794	0,361	Valid
	5	0,794	0,361	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Engagement (X2)*

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel *EE* (X2) menunjukkan nilai pearson correlation < 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya seluruh indikator *EE* dikatakan valid.

Turnover Intention (Y)

Sub Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Thinking of Quitting	1	0,517	0,361	Valid
	2	0,882	0,361	Valid
	3	0,843	0,361	Valid
	4	0,882	0,361	Valid
Intention to Search for Alternative	1	0,763	0,361	Valid
	2	0,862	0,361	Valid
	3	0,842	0,361	Valid
	4	0,890	0,361	Valid
Intention to Quit	1	0,805	0,361	Valid
	2	0,730	0,361	Valid
	3	0,815	0,361	Valid
	4	0,571	0,361	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, semua item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai pearson correlation < 0,05 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya seluruh indikator *TI* dapat dikatakan valid.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun mampu mengukur gejala secara akurat dan menghasilkan data yang dapat diandalkan. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dari uji tersebut melebihi 0,60. Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

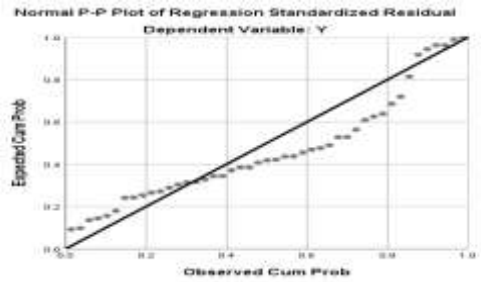
No	Variabel	*Cronbach's Alpha (α)*	Standar Realibilitas	Keterangan
1	*Work-life Balance*	0,873	0,60	Reliabel
2	*Employee Engagement*	0,914	0,60	Reliabel
3	*Turnover Intention*	0,944	0,60	Reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan normal probability plot dengan ketentuan dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (ttik-titik) pada garis diagonal grafik menjadi indikator utama. Apabila titk-titik tersebut tersebar mengikuti garis diagonal, maka data tersebutt mengindikasika distribusi normal, sehingga model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Stndardized Residual, terlihat bahwa sebaran titik residual tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal dan membentuk pola melengkung. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi tidak berdistribusi normal secara sempurna. Dengan demikian, asumsi normalitas residual belum sepenihnya terpenuhi. Meskipun demikian, mengingat jumlah sampel penelitian ini cukup besar (N= 45), analisis regresi linear berganda tetap dilakukan karena model regresi relatif robust terhadap pelanggaran asumsi normalitas residual.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear berganda terdapat hubungan linear yang kuat atau korelasi tinggi antar variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	X1	0,807	1.240
	X2	0,807	1.240

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

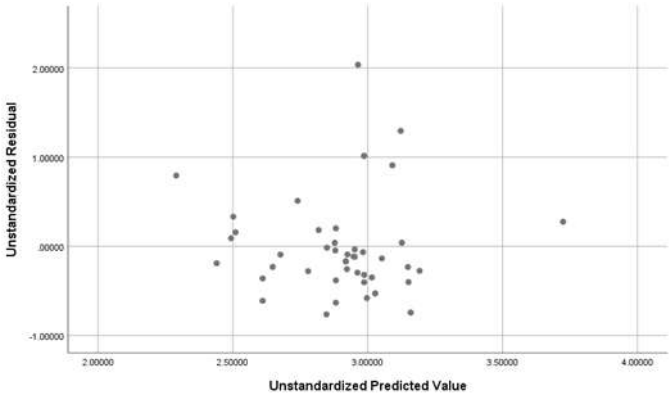
Sumber: ***Data diolah oleh peneliti 2026***

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji analisis masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,807 dan nilai VIF sebesar 1,240. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak taerjadi multikionalitas dalam model regresi. Hal ini disebabkan karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Penelitian yang baik ditandai dengan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran data, di mana titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot antara nilai *Unstandarized Predicted Value* dan *Unstandarized Residual*, diketahui bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara *Work-life Balamce* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Analisis regresi berganda ini dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$\boldsymbol{TI = a + b1\ WLB + b2\ EE + e =}$$

Keterangan :

TI = Variabel Y (*Turnover Intention*)

WLB = Variabel X1 (*Work-life Balance*)

EE = Variabel X2 (*Employee Engagement*)

a : Konstanta (nilai Y saat semua X = 0)

e : *Error* / residual

Model		**Unstandarized B**	**Coefficients Std. Error**
1	(Constant)	3.077	0,709
	X1	-0,407	0,158
	X2	0,384	0,179

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: ***Data diolah oleh peneliti 2026***

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\boldsymbol{TI = a + b1\,WLB + b2\,EE + e =}$$

$$\boldsymbol{TI = 3,077 - 0,407\,WLB + 0,384\,EE + e =}$$

1. Nilai konstanta a sebesar 3.077 menunjukan bahwa apabila variabel independen X_1 dan X_2 bernilai nol atau dianggap konstan, maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 3,077. Hal ini mengidikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen, variabel dependen tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,077.
2. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar -0,407 menunjukan adanya hubungan negatif antara X_1 dan Y. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada X_1 akan menyebapkan penurunan nilai Y sebesar 0,407 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Sementara itu, koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,384 menunjukan adanya hubungan positif antara X_2 dan Y. hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,384 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.2.6.2 Uji Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji f untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* (X_1), dan *employee engagement* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.608	2	1.304	3.996	0.026
	Residual	13.807	42	0,329		
	Total	16.415	44			

Tabel 7 Hasil Uji Simultan

Sumber: ***Data diolah oleh peneliti 2026***

Berdasarkan tabel output di atas di subsitusikan dengan rumus uji simultan (uji F) dalam penelitian ini dapat dijelaskan yaitu:

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

di mana:

1. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 2.608 dan total *Sum of Squares* sebesar 16.415, sehingga koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{2608}{16.415} = 0{,}159$$

Selanjutnya dengan nilai $R^2 = 0{,}159$ tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji F dengan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 45, sehingga diperoleh :

$$F_h = \frac{(\frac{0{,}159}{2})}{(1-0{,}159)(45-2-1)}$$

$$F_h = \frac{0{,}0795}{0{,}841/42}$$

$$F_h = 3{,}996$$

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,996 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Nilai Sig. yaitu 0,026 < dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 di tolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi ganda signifikan, sehingga variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji variabel *Work-life Balance* (X1) dan *Employee Engagement* (X2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji hipotesis adalah berdasarkan tingkat signifikan sebesar 0,05 yang merupakan profitabilitas kesalahan sebesar 5%.

Model		Unstandarized B	Coefficients Std. Error	t hitung	Sig.
1	(Constant)	3.077	0,709	4.339	0.000
	X1	-0,407	0,158	-2.582	0.013
	X2	0,384	0,179	2.145	0.038

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Sumber: ***Data diolah oleh peneliti 2026***

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *Coefficients,* diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 dengan nilai t hitung -2.582, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Sementara itu, variabel X2 memiliki signifikansi sebesar 0,038 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 2,145 yang menunjukkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen terbukti mempengaruhi variabel dependen.

Pengujian Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R Square atau R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen (X1 dan X2) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dapat dihitung dengan persamaan:

KD = r^2 x 100%

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,399	0,159	0,119	0,57336

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: ***Data diolah oleh peneliti 2026***

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tergolong rendah hingga sedang antara variabel *work-life balance* (X1) dan *employee engagement* (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,159 mengindikasikan bahwa 15,9 % variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work-life balance* (X1) dan *employee engagement* (X2) secara bersama-sama, sedangkan 84,1 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, sehingga nilai R^2 yang masih jauh dari angka 1 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tergolong relatif lemah serta model regresi yang digunakan belum mampu menjelaskan secara kuat variasi perubahan *turnover intention* pegawai.

Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,119 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas, kemampuan model dalam menjelaskan variansi *turnover intention* menjadi sebesar 11,9%, yang menandakan kontribusi variabel penelitian masih relatif terbatas. Adapun nilai *Standard Error of thr Estimate* sebesar 0,57336 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap variabel *turnover intention.*

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: *Work-life balance* sebagai variabel independen berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, sehingga hipotesis H1 diterima. Semakin baik *work-life balance* yang dirasakan pegawai, semakin rendah pula niat *turnover* pegawai generasi Z. *Employee engagement* sebagai variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo, sehingga hipotesis H2 ditolak. Keterikatan kerja yang tinggi justru mendorong niat *turnover* ketika tidak diimbangi *work-life balance* yang memadai. *Work-life balance* dan *employee engagement* sebagai variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* pada pegawai generasi Z di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo (R^2 = 15,89 %), sehingga hipotesis H3 diterima. *Work-life balance* merupakan prediktor dominan dalam menekan *turnover intention* pada konteks ini.

Referensi

1. Ahmad, D. A. F. (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. Journal of Humanities and Education Development, 4(2), 1–16. https://doi.org/10.22161/jhed.4.2.1
2. Akbariansyah, Setyaningsih, S., & Suhendra. (2024). Strategi Peningkatan Employee Engagement Era VUCA. Historie Media.
3. Alfian, A. I., Ardianova, A. F., Rahmania, N., Maghfiroh, N. A. H., Putri, A. C. A. P., Farhan, J. H., Widigda, V. A., Rahmadhini, C. Y., Rosyidah, G. A., Halisa, U. K., Aghnia, R., Nadia, H. N., Setiawan, K. A., Salsabillah, L. L., Widodo, R. W. P., Sa'diyah, H., Maisyaroh, S., Istikomah, D. A., Fahadaina, A., & Azzahra, A. B. (2024). GEN Z Mendengar Dan Berbicara Tentang Generasi Emas Indonesia (A. Fitriyanti (ed.)). EDU PUBLISHER.
4. Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Instansi. Penerbit CV. PENA PERSADA.
5. Bakker, A. D. (2020). Retention and Employee Engagement of Generation Z in the Dutch Hospitality Industry. Bachelor's Thesis Degree Program in Hospitality, Tourism and Experience Management, 45.
6. Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). Cakrawangsa Bisnis, 3(1), 81–96. http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb
7. BPS Provinsi, G. (2021). Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 Provinsi Gorontalo. BPS Provinsi Gorontalo. https://gorontalo.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/789/jumlah-penduduk-gorontalo-hasil-sp2020-sebanyak-1-17-juta-jiwa.html
8. Erwina, & Amri. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 3(2), 173. https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441
9. Faradisa, A., Oktafiani, S., Syahidah, W., Adinia P, K., Ibadis S, M., Izzati, S. S., Farkhah, N., Maisari, N. M., Setyani, P. P., Abit I, R., Zahra, I., Hanani, A., Aldin A.A, J., Ulul A, I., Putri, N. E., Aina, N. N., Fauziah, E. R., Muhtarima, S. A., Haira, N. A., … Sanjaya, J. P. (2025). Dinamika Bahasa Indonesia: Menggali Peran Lingkungan dalam Membentuk Literasi dan Identitas Generasi Muda (D. M. Nasrudin (ed.)). PT Nasya Expanding Management.
10. Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. Jurnal Manajemen Sains Dan Instansi, 3(2), 97–110. https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5152
11. Febriantina, S. (2023). Organizational Behavior (Theory And Research Mapping) (D. Susita & T. Sariwulan (eds.)). Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
12. Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(3), 9–11. https://doi.org/10.3390/ijerph17030907
13. GreatDay HR. (2023). KeseimbanganKerja dan Kehidupan Pribadi : Strategi HR untuk Meningkatkan Kesejateraan Pegawai.
14. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. 10(1), 76–88.
15. Hamdan, A. (2024). Achieving Sustainable Business Through AI, Technology Education and Computer Service Volume 1 : Computer Science, Business Sustainability, and Competitive Advantage. Springer Nature Switzerland.
16. Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management, 16(1), 124–143. https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703
17. Hersey. (2021). Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce (Information Resources Managerment Association (ed.)). IGI GLOBAL.
18. Ibrahim, R. (2024). Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (A. Lukman & H. Samdin (eds.)).
19. Indajang, K., Andronicus, M., Putra, L. A., Sembiring, L. D., Chandra, D. E., & Sudirman, A. (2024). Strategi Employee Engagement di Industri Kreatif. Eureka Media Aksara.
20. Ingle, D. A. (2023). Work-Life Balance. Shaswat.
21. Irwanto, E. L., Machmud, R., & Lestari, Y. (2024). The Relationship of Employee Engagement, Quality of Work Life and Organizational Commitment with Turnover Intention Nurse from Unand Padang Hospital in 2023. International Journal of Health and Medicine, 1(3), 26–52. https://doi.org/10.62951/ijhm.v1i3.35
22. Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Instansi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Pegawai. Solusi, 19(1), 102. https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003
23. Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Barata Indonesia). Diponegoro Journal of Management, 11(1), 1–13. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr
24. Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI INDUSTRI PENGOLAHAN SUSU KAMBING ETTA INDOTAMA. Jurnal Al Husna, 5(1), 16–27.
25. Juniarti, D. A. T., Cahyoseputro, D. W., Rokhaminawanti, D. E., & Juliawati, D. L. T. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTENSI TURNOVER DALAM INSTANSI (W. Kurniawan (ed.)). Pena Persada.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

26. Junita, R., Setyawati, D., Suhandiah, S., Deastri, L. H., Rahman, A., Mahawati, H., Yusman, N., Dzikrullah, A. A. M., Staryo, N., Tanuwijaya, H., Bimantoro, W., Budi, C. C. F., Ariyani, L. P. S., Iskandar, Y. A., & Harahap, M. (2025). Sumber Daya Manusia. MADANI KREATIF.
27. Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE, DAN TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI GENERASI Z DI JABODETABEK: PERAN MEDIASI JOB SATISFACTION.
28. Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. Eurasian Studies in Business and Economics, 16(1), 279–295. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
29. Ma'ruf, J. J. (2025). Manajemen Pemasaran Perspektif Indonesia (C. R. Zahara (ed.)). USK Press.
30. Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Generasi Z Di Kota Bandung. Journal of Innovation Research and Knowledge, 4(4), 2249–2262.
31. Martini, M., Proborini, E., & Noor, G. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Quality Of WorkLife (Kualitas Kehidupan Kerja) DanKepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Bagian Quality Control PT Sejahtera Utama Semarang. Anindayaguna Ekobisnis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna, Vol 2 No 2.
32. Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86–97. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169
33. Nadzirah, A. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.
34. Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., W, W. N., & Radzi, M. (2021). The impacts of job satisfaction , organizational commitment and job stress on turnover intention : A case in the Malaysian manufacturing. May. https://doi.org/10.1063/5.0050072
35. Nawal, A. M. F. K., Pratama, A. R., Cantika, A. B., Sahl, D. F., & Zidane, M. A. (2024). Pemuda dan Konstelasi Indonesia Modern : Kumpulan Esai Multidisplin. Basya Media Utama.
36. Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). Edunomika, 06(01), 1–18.
37. Octavia, S., & Sari, W. P. (2024). Persepsi Generasi Z dengan Pernyataan "Kerja Sesuai Passion" dalam Menentukan Profesi. Koneksi, 8(1), 25–33. https://doi.org/10.24912/kn.v8i1.21659
38. Page, M. (2022). 68% of Indonesia's employees willing to forgo higher salaries or job promotions for work-life balance: Michael Page.
39. Pamungkas, G. B., & Sulistyo, H. (2020). Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Dengan Dimoderasi Locus of Control. JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi, 11(2), 166–181. https://doi.org/10.18196/bti.112138
40. Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYE ENGAGEMENT, BURNOUT DAN ORGANIZATINAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI GENERASI Z. 1192, 304–317.
41. Prasetyo, T., & Rosyada, D. F. (2023). TURNOVER INTENTION PEGAWAI RUMAH SAKIT Perspektif Kepuasaan Kerja, Komitmen Instansi, dan Karakteristik Individu (H. A (ed.)). Samudra Biru (Anggota IKAPI).
42. Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 432–444. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444
43. Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. Management and Entrepreneurship: Trends of Development, 1(15), 80–88. https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05
44. Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681(3), 720–747. https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334
45. Putranti, H. R. D. (2022). Turnover Intention (D. E. Wiyoto (ed.)). Eureka Media Aksara.
46. Putri, A. K., Subandi, & Yuniarti, K. W. (Eds.). (n.d.). Isu-Isu Kontemporer Dalam PsikologiDi Indonesia. Gadjah Mada University Press.
47. Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2022). The Effect of Job Placement and Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable. Academia Open, 7(1), 795–807. https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3335
48. Ramawati, D., Pratama, M. F. H., Marsy, S. G., Qurattu'Ain, S., Hernowo, I. P., Khairani, K., Purnomo, V. D., Rifti, A., Khairunnisa, K. H., & Nurliana, L. (2023). Nasionalisme Generasi Muda (Ratriningtyas (Ed.)). Media Nusa Creative.
49. Rosita, F., Noermijati, N., Margono, M., & Susilowati, C. (2024). The Role of Flexible Work Arrangement, Job Embeddedness, and Work-Life Balance in Reducing Turnover Intention: Study on Millennials and Generation Z Employees. Journal of The Community Development in Asia, 7(2), 53–69. https://doi.org/10.32535/jcda.v7i2.2987
50. Rumawas, D. W. (2023). Komitmen Instansional Dan Perilaku Keinginan Keluar Pegawai. Unsrat Press.
51. Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Work-Life Balance Di Dunia Kerja. PACE (Partnership for Action on Community Education).
52. Sari WN, A. M. (2024). Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention Pada Gen Z (Studi Pada Pengguna Sosial Media). Jurnal Ilmu Pendidikan, 7(2), 809–820.
53. Savitri, C. A., Anggraeni, N. L. P. N., & Santosa, D. F. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai di PT Sinkona Indonesia Lestari. Jurnal Manajemen Dan Instansi, 14(2), 110–124. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680
54. Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). WORK-LIFE BALANCE HR Training for Employee Personal Interventions. CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS.
55. Soedarto, T., & Hardi, T. (2023). Meningkatkan Kinerja Bisnis Melalui Employee Engagement. Uwais Inspirasi Indonesia.
56. Sugiyanto, & Setiyono, W. P. (2024). The Influence of Career Development, Work Load, Work Environment and Work Motivation on Employee Turnover Intention [Pengaruh Pengembangan karir, Work Load, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention]. 1–10.
57. Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Manajemen.
58. Suhermanto, & Paryontri, R. A. (2024). Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z [Burnout and Job Satisfaction on Gen Z's Turnover Intention]. 2011, 1–7.
59. Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Cabang Utama. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(5), 2620–2627. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej
60. Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran, 2(1), 160–166.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

61. Takwa, M., Putri, M. T., & Nurtiono, H. (2025). Human Capital Excellence: Strategi Pengembangan SDM Berkelanjutan (M. M. Mutoffar (Ed.)). ALUNG CIPTA.
62. Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Pegawai PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado). Jurnal EMBA, 8(4), 703–712. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/31017
63. Ubaidillah, M., & Cahyana, A. S. (2024). Pengaruh Worklife Balance dan Komitmen Instansi terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. Procedia of Social Sciences and Humanities.
64. Wakhyuni, E. (2025). Employee Engagement (Strategi Untuk Meningkatkan Nilai Competive Advantage Instansi). Eureka Media Aksara.
65. Wandasari, C. R., & Hadi, C. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Pegawai Generasi Z. HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis, 1(Desember), 573–584.
66. Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP TURN-OVER INTENTIONS DENGAN JOB CHARACTERISTICS SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Pegawai Generasi Y di Indonesia). Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, 10(1), 83–98. https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98
67. Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. Psychopreneur Journal, 7(1), 15–28. https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404
68. Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Work-life Balance yang di Mediasi oleh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen, 11(2), 100–112. https://doi.org/10.32477/jrm.v11i2.930
69. Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(1), 54–62. https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.658
70. Zuhri, A., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada CV. Duta Jaya Makmur. 1–14.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9111
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)