

## PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA SANJIWANI KABUPATEN GIANYAR

Made Febri Wiracahyani <sup>1</sup>, Ni Putu Yeni Astiti <sup>2</sup>, I Nyoman Resa Adhika <sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[f.wiracahyani@gmail.com](mailto:f.wiracahyani@gmail.com)

### ABSTRACT

Setiap organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Fungsi SDM tidak hanya sebatas pengelolaan administratif seperti rekrutmen dan administrasi pegawai, tetapi juga mencakup pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan potensi manusia dalam organisasi. Banyaknya SDM pada suatu organisasi tentu membutuhkan pengelolaan yang baik agar tetap menjadi kesatuan dalam organisasi. Tetapi tidak bisa dipungkiri di era seperti sekarang ini, sifat manusia yang selalu mementingkan sendiri, memastikan dirinya terjamin, dan ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, menyebabkan terjadinya fenomena keinginan atau niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *work engagement* terhadap *turnover intention*, dan pengaruh *work engagement* terhadap *work-life balance*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tidak tetap pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang berjumlah 56 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci :** *Work life balance, Work engagement, Turnover Intention*

### PENDAHULUAN

Di era kemajuan dan perkembangan teknologi saat ini menuntut SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Sehingga menuntut seseorang untuk dapat memiliki keterampilan dan kemampuan yang kreatif dan berpikir kritis. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik. Setiap organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Fungsi SDM tidak hanya sebatas pengelolaan administratif seperti rekrutmen dan administrasi pegawai, tetapi juga mencakup pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan potensi manusia dalam organisasi. Banyaknya SDM pada suatu organisasi tentu membutuhkan pengelolaan yang baik agar tetap menjadi kesatuan dalam organisasi. Tetapi tidak bisa dipungkiri di era seperti sekarang ini, sifat manusia yang selalu mementingkan sendiri, memastikan dirinya terjamin dan ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, menyebabkan terjadinya fenomena keinginan atau niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Pattnaik dan Panda (2020) memberikan pengertian *turnover intention* adalah rencana karyawan untuk berhenti bekerja. Diyanto, Susanti dan Syah (2019) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dari suatu organisasi, namun belum terwujud. Beberapa indikasi terjadinya

*turnover intention* biasanya ditandai dengan terjadinya absensi yang meningkat, tanggung jawab karyawan pada pekerjaan sudah mulai menurun.

Perusahaan yang berpotensi mengalami *turnover intention* adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam kontribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Dari berbagai Indonesia terdapat salah satu PDAM yang berada di kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Astina Timur, Samplangan, Kec Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Pada periode Januari-Desember 2023 tingkat *turnover intention* pegawai di PDAM Kabupaten Gianyar mengalami kenaikan. Adapun data yang menunjukkan adanya fenomena terkait *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Gianyar pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Data Turnover Pegawai Tidak Tetap Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar**  
**Periode Januari - Desember 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	Persentase <i>Turnover Intention</i>
Januari	58	0	2	3,45%
Februari	56	2	1	1,79%
Maret	57	0	2	3,51%
April	55	0	0	0%
Mei	55	2	1	1,82%
Juni	56	0	1	1,79%
Juli	55	1	0	0%
Agustus	56	0	1	1,79%
September	55	0	1	1,82%
Oktober	54	3	0	0%
November	57	0	1	1,75%
Desember	56	0	0	0%
Jumlah	56	8	10	17,86%

Sumber : Bagian Kepegawaian PDAM Kabupaten Gianyar

Tabel 1 menunjukkan dari Januari sampai Desember 2023, pegawai PDAM Kabuapten Gianyar yang keluar dengan jumlah 10 orang pegawai, tingkat *turnover intention* mencapai angka 17,86% dari keseluruhan pegawai tidak tetap pada PDAM Kabupaten Gianyar. Maka tingkat rata-rata *turnover intention* pegawai pada PDAM Kabupaten Gianyar, sudah melebihi standar yang ditolelir. Standar tingkat *turnover intention* karyawan yang bisa ditolelir pada tiap-tiap perusahaan berbeda, namun pada PDAM Kabupaten Gianyar jika tingkat turnover intention sudah mencapai lebih dari 10% per tahun maka *turnover* pada PDAM Kabupaten Gianyar bisa dikatakan tinggi. Pergantian pegawai bisa berakibat positif, tetapi bisa juga berakibat negatif untuk perusahaan atau organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 7 orang pegawai, menemukan yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* pada PDAM Kabupaten Gianyar yaitu pekerjaan yang terlalu menyita waktu sehingga tidak ada waktu lebih lagi untuk kehidupan atau kesenangan pribadi. Selain itu hal lain yang menyebabkan terjadi

tingginya *turnover intention* di PDAM Kabupaten Gianyar adalah antusias keterlibatan kerja serta semangat kerja yang kurang dimiliki oleh pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work life balance* Herliana, dkk., (2021). *Work life balance* mengacu pada bagaimana individu secara bebas mengelola tanggung jawab mereka antara pekerjaan dan semua aktivitas utama mereka, seperti keluarga, komunitas, pengembangan pribadi dan waktu senggang Gadzali (2020). *Work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Penerapan *work life balance* dalam aktivitas organisasi akan menimbulkan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Karyawan pada PDAM Kabupaten Gianyar juga mempunyai kehidupan diluar kantor sehingga dibutuhkan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dengan kehidupan pribadi pegawai agar dapat mencegah tekanan terhadap pekerjaan yang dapat menimbulkan keinginan mereka untuk melakukan *turnover intention*. Dari hasil wawancara dengan 7 orang pegawai PDAM Kabupaten Gianyar mengeluh dengan pekerjaan terlalu padat, sehingga pegawai terus berada di kantor walaupun terkadang waktu sudah menunjukkan jam pulang tetapi pegawai harus tetap di kantor untuk menyelesaikan pekerjaan mereka selain itu kebijakan cuti yang ketat juga dikeluhkan mereka dimana perusahaan memiliki kebijakan cuti yang ketat atau tidak fleksibel, sehingga pegawai PDAM Kabupaten Gianyar kesulitan mengambil cuti untuk keperluan pribadi atau liburan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* ada *work engagement* (Ivanovic, dkk., 2020). *Work engagement* atau keterlibatan kerja adalah salah satu hasil paling populer dalam psikolog kesehatan kerja (Leseneret *et. al.*, 2020). Riadi, (2021) *work engagement* ialah kondisi seseorang bisa komitmen bersama organisasi baik dengan rasa emosional atau dengan intelektual. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai, *work engagement* di PDAM kabupaten Gianyar masih kurang. Kondisi ini digambarkan dari hasil wawancara dengan 7 orang pegawai tidak tetap menjawab tidak merasa senang dan merasa terbebani jika mereka melakukan tugas di luar tugas pokoknya, Dimana mereka juga menyatakan bahwa mereka kurang bersemangat dengan pekerjaannya, dimana setiap mereka sampai di kantor mereka tidak langsung menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kurangnya antusias untuk bekerja serta menunda-nunda pekerjaan membuat mereka ingin segera untuk meninggalkan kantor.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar”.

## LITERATUR

### *Turnover Intention*

Indri (2019) yang mendefinisikan *turnover intention* adalah batasan turnover sebagai berhentinya dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Niswatun (2022) mengatakan bahwa *turnover intention* sebagai kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Indikator *turnover intention* menurut Junaidi *et. al.*, (2020) sebagai berikut :

1. Adanya fikiran untuk keluar
2. Mencari lowongan pekerjaan
3. Keinginan untuk berpindah perusahaan

### **Work Life Balance**

Menurut Lumunon *et. al.*, (2019) *Work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga dan kepentingan pribadi. *Work life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati dan Hasanati, 2019). Menurut Yusnita dan Nurlinawaty, (2022) *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

1. *Time balance* (keseimbang waktu)
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

### **Work Engagement**

Menurut Amor *et. al.*, (2019) *work engagement* didefinisikan sebagai proses dimana seseorang mengskpresikan diri dengan mengatur diri mereka dan berperan dalam pekerjaan mereka. *Work engagement* juga dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau motivasi yang memidiasi hubungan antara pekerjaan dan diri karyawan itu sendiri (Silva dan Lopes, 2021). Katou *et. al.*, (2021) membagi tiga aspek sebagai indikator *work engagement* yaitu :

1. *Vigor* (Semangat)
2. *Dedication* (Dedikasi)
3. *Absorption* (Penghayatan)

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention***

Perusahaan akan berjalan baik jika karyawannya mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang. Dengan dipenuhinya kebutuhan dasar dan psikologis, akan meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan komitmen terhadap perusahaan dan juga membangun komitmen yang kuat dari karyawan kepada perusahaan guna meminimalisir niat atau tingkat karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. *Work life balance* adalah cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati dan Hasanati, 2019).

Hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* menurut Herliana, dkk., (2021) *work life balance* merupakan upaya untuk membagi waktu antara bekerja dan aktivitas di luar pekerjaan sehingga ada keseimbangan di antara keduanya. Jika individu tidak bisa membagi waktu serta tidak bisa menyeimbangkan antara bekerja dan aktivitas diluar pekerjaan maka menyebabkan karyawan tersebut stress. Hal ini selanjutnya akan menyebabkan *turnover* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herliana, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Triningsih, dkk., (2024) menyetakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Gautama, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria, dkk, (2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh

secara *signifikan* dan *negatif*. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara *signifikan* dan *negatif*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin diperhatikan *work life balance* di perusahaan maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H1 : *Work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement***

Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan di perusahaan manfaatnya akan berdampak pada *work engagement* dalam membangun kerjasama, meningkatkan semangat kerja, komitmen dan loyalitas karyawan yang kuat terhadap perusahaan. Kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sangat penting di dalam organisasi yang berfungsi untuk memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kebutuhan pribadi dan keluarga sehingga keduanya dapat berjalan harmonis. *Work life balance* secara langsung dapat mempengaruhi *work engagement* (Kahpi, dkk., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Kahpi, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, dkk., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Ubay, (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Hal ini semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan maka semakin baik dan berpengaruh terhadap *work engagement*. Nursanti, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H2 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

#### **Pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention***

Keterlibatan kerja berhubungan dengan pekerjaan, secara positif mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, ketika adanya apresiasi maka karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan dengan demikian lebih sedikit karyawan yang mempertimbangkan untuk melakukan perpindahan. *Work engagement* adalah sebuah dorongan atau motivasi yang memediasi hubungan antara pekerjaan dan diri karyawan itu sendiri (Silva dan Lopes, 2021).

Hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* menurut Ivanovic, dkk., (2020) *work engagement* merupakan perilaku positif yang meningkatkan keterlibatan kerja untuk menekan niat berpindah, berpikir untuk menundurkan diri dan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian yang dilakukan oleh Monica, (2021) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Malik, (2023) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Tricahyadinata, dkk., (2020) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang

dilakukan oleh Memon, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang, dkk., (2020) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin rendah keterlibatan kerja seseorang, maka semakin tinggi mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H3 : *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gianyar yang berlokasi Jl. Astina Timur, Samplangan, Kec Gianyar, Kabupaten Gianyar, Bali. Adapun objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah digunakan yaitu pegawai tidak tetap pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Sampel yang dipilih untuk penelitian ini adalah pegawai tidak tetap pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang berjumlah 56 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji t (t-test).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,900	0,30	Valid
X1.2	0,953		Valid
X1.3	0,969		Valid
Work Engagement (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,974	0,30	Valid
X2.2	0,944		Valid
X2.3	0,982		Valid
Turnover Intention (Y)			
Y.1	0,964	0,30	Valid
Y.2	0,905		Valid
Y.3	0,945		Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.



## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
<i>Work Life Balance</i> ( $X_1$ )	3	0,935	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i> ( $X_2$ )	3	0,965		Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	3	0,932		Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Hasil Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention***

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	18,342		27,471	0,000
<i>Work Life Balance</i>	-0,534	-0,401	-4,074	0,000
<i>Work Engagement</i>	-0,585	-0,530	-5,383	0,000
R	0,860			
Adjusted R Square	0,730			
F	75,304			
Sig. F	0,000			

Sumber: Data diolah (2024)

## 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 18,342 - 0,335 X_1 - 0,756 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 18,342$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap *Work Life Balance* dan *Work Engagement*, atau nilainya konstan, maka besarnya *turnover intention* adalah tetap.

$b_1 = -0,534$ , artinya apabila *Work Engagement* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *Work Life Balance* akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*.

$b_2 = -0,585$ , artinya apabila *Work Life Balance* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *Work Engagement* akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap variabel terikat *turnover intention*

adalah negatif. Koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah, dimana dengan semakin baik *Work Life Balance* dan *Work Engagement*, maka akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention* Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	58
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
<i>Work Life Balance</i>	0.507	1.972
<i>Work Engagement</i>	0.507	1.972

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<i>Work Life Balance</i>	0,404
<i>Work Engagement</i>	0,985

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.



### 3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,730. Ini berarti besarnya kontribusi antara *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 4. Uji t

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *Work Life Balance* adalah -4,074, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,401, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

#### b. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *Work Engagement* adalah -5,383, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,530, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

### 5. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, diperoleh nilai F hitung 75,304 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan *Work Life Balance* dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## Hasil Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

**Tabel 8**

**Rekapitulasi Hasil Analisis**

	<b>B</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
Konstanta	1,262		1,542	0,129
<i>Work Life Balance</i>	0,847	0,702	7,245	0,000
R	0,702			
R Square	0,493			

Sumber: Data diolah (2024)

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 8, maka persamaan regresi linier sederhana akan menjadi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,262 + 0,847 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 1,262$ , artinya apabila tidak ada perhatian terhadap *Work Life Balance*, atau nilainya konstan, maka *Work Engagement* adalah tetap.

$b = 0,847$ , artinya dengan meningkatnya *Work Life Balance* akan diikuti oleh meningkatnya *Work Engagement*.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel *Work Life Balance* terhadap variabel *Work Engagement* adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana dengan semakin baik *Work Life Balance*, maka akan diikuti oleh meningkatnya *Work Engagement* pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	58
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,082

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 9 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
<i>Work Life Balance</i>	1.000	1.000

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 10 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 11**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<i>Work Life Balance</i>	0,060

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 5.14 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,493. Ini berarti besarnya kontribusi antara *Work Life Balance*

terhadap *Work Engagement* adalah sebesar 49,3%.

#### 4. Uji t

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *Work Life Balance* adalah 0,847, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,702, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

*Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin baik *Work Life Balance* maka akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*. *Worklife balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab nonpekerjaan lainnya. Sering kali karyawan dihadapkan dengan berbagai problematika dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga sangat-sangat mungkin terjadinya tekanan berlebih yang menggagu pegawai tersebut. Jika pegawai tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan dari *worklife balance* yaitu *worklife imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja., maka dari itu seorang pegawai lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat bekerja. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Herliana, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Triningsih, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Gautama, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria, dkk., (2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *tunrover*.

#### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

*Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin baik *Work Life Balance* maka akan diikuti oleh meningkatnya *Work Engagement* karyawan. *Work life balance* memiliki peran serta salah satu faktor dalam meningkatkan *work engagement*. Ketika pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengelola kehidupan pribadinya, secara positif akan meningkatkan produktivitas engagement pegawai. Pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi akan memiliki emosi yang lebih positif seperti rasa bersyukur, bahagia, dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan lebih. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat *work engagement* yang tinggi berpengaruh pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini individu membutuhkan keteraturan antara

tugas pada pekerjaan dan diluar pekerjaan atau disebut dengan *work life balance*. Dengan memiliki *work life balance*, maka akan meningkatkan *work engagement* pada individu sehingga pegawai cenderung akan memiliki kualitas kerja yang baik. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kahpi, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, dkk., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Ubay, (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Hal ini semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai maka semakin baik dan berpengaruh terhadap *work engagement*. Nursanti, dkk., (2024) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work engagement*.

### **Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention**

*Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti, dengan semakin baik *Work Engagement* maka akan diikuti oleh menurunnya *turnover intention*. Salah satu cara yang juga dapat dilakukan perusahaan untuk menekan tingginya angka intensitas *turnover* pada pegawai perusahaan adalah menumbuhkan sebuah keterikatan kepada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (*work engagement*). Menurut *work engagement* adalah derajat dimana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki energi yang tinggi saat bekerja, berusaha keras pekerjaan mereka, melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kasih dan merangkul pekerjaan mereka secara mendalam. Pegawai merasa terikat terhadap pekerjaannya cenderung tidak memiliki intensi untuk mengundurkan diri dari posisinya tersebut. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Monica, (2021) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Malik, (2023) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Tricahyadinata, dkk., (2020) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Memon, dkk., (2021) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar akan menurun. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan

*work engagement* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* maka *work engagement* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar akan meningkat. *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, ini berarti dengan semakin baik *work engagement* maka *turnover intention* karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar akan menurun.

### **Limitasi**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel *work life balance* dan *work engagement* berkontribusi sebesar 73% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amor, Monje-A., Vázquez, J.P.A. and Faíña, J.A. (2020), “Transformational Leadership and Work Engagement: Exploring the Mediating Role of Structural Empowerment”, *European Management Journal*, Elsevier, Vol. 38 No. 1, pp. 169–178.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019, May). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp. 503-506). Atlantis Press.
- Gadzali, S.S. (2023), “Application of Work-Life Balance in Banking: A Study of Its Impact on Employee Well-Being”, *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, Vol. 2 No. 8, pp. 814–820.
- Herliana, N.F., Handaru, A.W. and Parimita, W. (2021), “The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry”, *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 4 No. 2, pp. 45–68, doi: 10.21009/JDMB.04.2.3.
- Ivanovic, T., Ivancevic, S. and Maricic, M. (2020), “The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia”, *Engineering Economics*, Vol. 31 No. 2, pp. 197–210.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W. and Emiyati, D. (2020), “The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention”, *Management Science Letters*, Vol. 10 No. 16, pp. 3873–3878, doi: 10.5267/j.msl.2020.7.024.
- Junça Silva, A. and Lopes, C. (2023), “Cognitive and Affective Predictors of Occupational Stress and Job Performance: The Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement”, *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Emerald Publishing Limited, Vol. 39 No. 4, pp. 1013–1026.
- Kahpi, H.S., Wandu, D., Kusuma, H.W. and Priadi, M.D. (2024), “Determinants of Work life Balance on Lecturer Performance mediated by Work Engagement”, *International Journal of Current Science Research and Review*, Vol. 7 No. 02, pp. 921–929.
- Katou, A.A., Budhwar, P.S. and Patel, C. (2021), “A Trilogy of Organizational Ambidexterity: Leader’s Social Intelligence, Employee Work Engagement and Environmental Changes”, *Journal of Business Research*, Elsevier, Vol. 128, pp. 688–700, doi: 10.1016/j.jbusres.2020.01.043.
- Larasati, D.P. and Hasanati, N. (2019), “The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation”, *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*, Atlantis Press, pp. 390–394.
- Lumunon, R.R., Sendow, G.M. and Uhing, Y. (2019), “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi”, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,



*Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 4.

- Malik, N. (2023), “Does Employee Trust Matter? Measuring the Effect of Work Engagement on Turnover Intention in the Banking Sector”, *Journal of Accounting and Investment*, Vol. 24 No. 2, pp. 557–568, doi: 10.18196/jai.v24i2.18398.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21
- Monica, A. and Megawati, M. (2021), “Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Work Engagement pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 6 No. 3, pp. 456–470.
- Nursanti, T. D., & Lestari, F. (2024). Work engagement among post-millennial generation in Jakarta: Examining work-life balance and work values dynamics. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(5), 1220-1234.
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, Zainurossalamia ZA, S., & Riadi, S. S. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1), 1743627
- Triningsih, N.N. and Darma, G.S. (2024), “Compensation, Worklife Balance, Employee Engagement, and Turnover Intention”, *Quantitative Economics and Management Studies*, Vol. 5 No. 1, pp. 10–21, doi: 10.35877/454RI.qems2158.
- Ubay, A.N. (2023), *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Yang Belum Menikah Di Kota Bandung*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wijaya, P. and Soeharto, T. (2021), “Kontribusi Work Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan”, *Psikostudia Jurnal Psikologi*, Vol. 10 No. 3, pp. 266–272, doi: 10.30872/psikostudia.v10i3.5627.
- Yusnita, R.T. and Nurlinawaty, R. (2022), “Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?”, *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, Vol. 13 No. 3, pp. 257–269, doi: 10.29244/jmo.v13i3.40867.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 20, 1-11.