

**PERAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI
MEDIATOR**

Skripsi

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Untuk Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh:

Muhammad Rokhadian Noor

2210914110013

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Maret, 2026

Skripsi

PERAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR

dipersiapkan dan disusun oleh

Muhammad Rokhadian Noor

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 15 April 2026

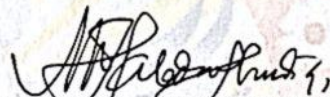
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



**Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si.,
Ph.d., CMA.**
NIP. 197009132005012003

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. M. Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si.
NIP. 199102232019031008

Pembimbing Pendamping



Dr. Rusdi Rusli, M.Psi., Psikolog
NIP. 198711242014041001



Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog.
NIP. 197009192005012002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Dr. Sylvia Kristanti Pri Febriana, M.Psi., Psikolog
NIP. 198302172008122001
Ketua Jurusan Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 15 April 2026



Muhammad Rokhadian Noor
NIM.2210914110013

ABSTRAK

PERAN *WORK LIFE BALANCE* PADA *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GEN Z DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR

Muhammad Rokhadian Noor

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai mediator. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat peran *work engagement* sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* pada karyawan Gen Z. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Gen Z Indonesia yang telah bekerja selama minimal 1 tahun berjumlah 395 responden. Jenis Sampling pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *Work Life Balance Scale* (WLBS) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang telah melalui proses adaptasi dan penyesuaian aitem, serta *Expanded Multidimensional Turn-over Intentions Scale* (EMTIS). Hasil analisis mediasi menggunakan *Macro Process Hayes* model 4 menunjukkan *work engagement* memiliki peran negatif tetapi tidak signifikan dalam hubungan *work life balance* dan *turnover intention* ($\beta = -0.0162$, 95% CI [-0.0647, 0.0328]). Artinya *work engagement* tidak dapat memediasi hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* karyawan Gen Z. Namun *work life balance* berperan secara langsung terhadap *turnover intention* ($\beta = -1.7471$, $p < .001$) dan *work engagement* ($\beta = -0.0639$; $p = .5415$) tidak berperan secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Work life balance*, *work engagement*, *turnover intention*, karyawan Gen Z

ABSTRACT

THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN TURNOVER INTENTION AMONG GEN Z EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Muhammad Rokhadian Noor

This study examines the role of work-life balance in turnover intention among Gen Z employees, with work engagement as a mediating variable. A quantitative explanatory approach was employed. The sample consisted of 395 Indonesian Gen Z employees who had worked for at least one year. The sampling method was non-probability sampling with a purposive sampling technique. Data were collected using adapted versions of the Work-Life Balance Scale (WLBS) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES), alongside the Expanded Multidimensional Turnover Intentions Scale (EMTIS). The mediation analysis was conducted using Hayes' PROCESS Macro Model 4. The results indicate that work engagement has a negative but non-significant role in the relationship between work-life balance and turnover intention ($\beta = -0.0162$, 95% CI $[-0.0647, 0.0328]$). This means that work engagement does not mediate the relationship between work-life balance and turnover intention among Gen Z employees. However, work-life balance has a significant direct effect on turnover intention ($\beta = -1.7471$, $p < .001$), while work engagement ($\beta = -0.0639$, $p = .5415$) does not have a significant effect on turnover intention.

Keywords: work-life balance, work engagement, turnover intention, Gen Z employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Peran *Work life balance* Pada *Turnover intention* Karyawan Gen Z Dengan *Work Engagement* Sebagai Mediator” tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi Sebagian syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCM. yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
2. Ketua Jurusan Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog.
3. Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.d., CMA. selaku pembimbing utama dan Bapak Dr. Rusdi Rusli, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing kedua yang telah memberikan saran dan arahan sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik.
4. Kedua dosen penguji, yaitu Bapak Dr. M. Abdan Shadiqi, S.Psi., M.Si yang telah memberikan arahan dan Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog. telah membantu menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

5. Dosen Pembimbing Akademik Ibu Meydisa Utami Tanau, M.Psi., Psikolog dan seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru yang telah memberikan pengajaran dan ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh masa perkuliahan.
6. Seluruh staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru yang telah banyak membantu dalam kelancaran perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi.
7. Kedua orang tua penulis Bapak Muhammad Arfiansyah dan Ibu Nurfiaty, kakak penulis Sari Suryati Maha Kurnia dan Siti Annisa, serta keluarga penulis yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat, baik secara moril maupun materil.
8. Muhammad Nur Ali Akbar selaku rekan sepayung dan teman-teman satu bimbingan yang selama proses penelitian telah banyak membantu dan mau mendengarkan keluh kesah penulis.
9. Pasangan penulis, Marwan Fadhil, Ibnu Rahmat Adli Gemilang, Afiata Malna Putranda, serta teman-teman yang tidak bisa dituliskan satu persatu, telah menemani dan memberikan dukungan, bantuan, dan semangat untuk penulis baik secara sadar maupun tidak, telah banyak membantu penulis melewati masa sulit ketika proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca agar terciptanya skripsi penelitian kuantitatif yang lebih baik lagi. Penulis berharap

penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya di bidang Psikologi.

Banjarmasin, 20 Februari 2026

Muhammad Rokhadian Noor

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Turnover intention</i>	12
2.1.1 Definisi <i>Turnover intention</i>	12
2.1.2 Dimensi <i>Turnover intention</i>	13
2.1.3 Indikator <i>Turnover intention</i>	14

2.1.4	Faktor-Faktor <i>Turnover intention</i>	15
2.2	<i>Work life balance</i>	15
2.2.1	Definisi <i>Work life balance</i>	15
2.2.2	Dimensi <i>Work life balance</i>	16
2.2.3	Komponen <i>Work life balance</i>	17
2.3	<i>Work engagement</i>	18
2.3.1	Definisi <i>Work engagement</i>	18
2.3.2	Aspek <i>Work engagement</i>	19
2.4	Peranan <i>Work life balance</i> terhadap <i>Turnover intention</i> dengan <i>Work engagement</i> sebagai Variabel Mediator	20
2.5	Landasan Teori	22
2.6	Hipotesis.....	24
2.6.1	Hipotesis Mayor	24
2.6.2	Hipotesis Minor	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Rancangan Penelitian	40
3.2	Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
3.2.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.	41
3.3	Subjek dan Tempat Penelitian	43
3.3.1	Karyawan Gen Z	44
3.3.2	Pengalaman Kerja.....	45

3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1	Instrumen Penelitian	46
3.4.2	Adaptasi Alat Ukur	49
3.4.3	Pelaksanaan Uji Coba	51
3.4.4	Uji Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas	52
3.5	Analisis Data	57
3.5.1	Uji Asumsi	57
3.5.2	Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Gambaran Subjek Penelitian	59
4.2	Pelaksanaan Penelitian	60
4.3	Hasil Penelitian	62
4.3.1	Deskripsi Data Penelitian	62
4.3.2	Hasil Analisis Data Penelitian	67
4.4	Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
5.2.1	Bagi Organisasi	86
5.2.2	Bagi Karyawan	87
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Turnover intention</i> :	47
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work life balance</i>	48
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	49
Tabel 4.1 Deskripsi Demografi Subjek Penelitian.....	60
Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian ...	63
Tabel 4.4 Rumus Norma Kategorisasi	65
Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi <i>Work life balance</i>	65
Tabel 4.6 Rumus Norma Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	66
Tabel 4.7 Rumus Norma Kategorisasi <i>Turnover intention</i>	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel TI dan WLB	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel TI dan WE	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel WE dan WLB	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Mediasi Macro Process Hayes 4 (Jalur Regresi).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Mediasi Macro Process Hayes 4 (Total, <i>Direct</i> , dan <i>Indirect Effect</i>)	71

DAFTAR LAMPIRAN

A. Pernyataan Kesiediaan Pembimbing	95
A.1 Surat Pernyataan Kesiediaan Pembimbing 1.....	95
A.2 Surat Pernyataan Kesiediaan Pembimbing 2.....	96
B. Skala Orisinil.....	97
B.1 <i>Work life balance Scale</i> (WLBS).....	97
B.2 <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-9).....	97
B.3 <i>Expanded Multidimensional Turn-over Intentions Scale</i> (EMTIS)	98
C. Hasil Sintesa Alat Ukur Adaptasi	99
C.1 <i>Work life balance Scale</i>	99
C.2 <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-9).....	100
D. Hasil Adaptasi Skala.....	101
D.1 <i>Work life balance</i> FT1-BT2.....	101
D.2 <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-9) FT1-BT2	104
E. Hasil Uji Validitas Isi (<i>Expert Judgement</i> 1&2)	105
F. Izin Menggunakan Alat Ukur.....	108
F.1 <i>Work life balance Scale</i> (WLBS)	108
F.2 <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES-9)	108
F.3 <i>Expanded Multidimensional Turn-over Intentions Scale</i> (EMTIS)	108
G. Hasil Skor IELTS <i>Forward Translation</i>	109
H. Hasil Skor TOEFL Sintesa	110
I. Dokumentasi Proses Sintesa	111

J. Hasil Skor TOEFL <i>Back Translation</i>	111
K. Hasil Uji Sampel <i>G*Power</i>	113
L. Sertifikat Uji Plagiasi.....	113
M. Catatan Bimbingan Skripsi	114
N. Kuesioner Penelitian	116
N.1 Petunjuk Skala <i>Work life balance</i>	118
N.2 Petunjuk Pengisian <i>Work Engagement</i>	118
N.3 Petunjuk Pengisian <i>Turnover intention</i>	119
O. Hasil Uji Keterbacaan	120
O.1 Skala <i>Work life balance</i> (WLBS)	120
O.2 <i>Work Engagement</i> (UWES-9)	124
P. Data Uji Coba Skala Penelitian.....	128
P.1 Data Kasar Uji Coba Skala <i>Work life balance</i> (WLBS).....	128
P.2 Data Kasar Uji Coba Skala <i>Work Engagement</i> (UWES-9)	128
Q. Hasil Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem	129
Q.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Work life balance</i> (WLBS)....	129
Q.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> (UWES-9)	131
R. Data Penelitian.....	133
R.1 Data Subjek Penelitian <i>Work life balance</i>	133
R.2 Data Subjek Penelitian <i>Work Engagement</i>	139
R.3 Data Subjek Penelitian <i>Turnover intention</i>	148
S. Hasil Deskriptif Data Penelitian	157
T. Hasil Analisis Data Penelitian	172

T.1 Hasil Uji Normalitas Residual	172
T.2 Hasil Uji Linearitas	172
T.3 Hasil Uji Hipotesis	173
U. Keterangan Uji Format.....	175