

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK-LIFE
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN MILLENIAL PT. ABC DAN PT. XYZ DI
KABUPATEN BEKASI**

TESIS



OLEH:
AYU AMBARWATI
NIM : 202210033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK-LIFE
BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN MILLENNIAL PT. ABC DAN PT. XYZ DI
KABUPATEN BEKASI**

TESIS

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Magister Manajemen



OLEH:
AYU AMBARWATI
NIM : 202210033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen pembimbing Tesis :

Nama : Ayu Ambarwati

NIM : 202210033

Judul Tesis : Pengaruh *Burnout* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Millennial PT. ABC Dan PT. XYZ Di Kabupaten Bekasi

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian tesis pada Program Studi Manajemen, Program Magister, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 27 Juni 2024


Pembimbing 1



Prof. Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M.

NIDN: 0429116301

Pembimbing 2



Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd.

NIDN: 0605028303

PENGESAHAN PUBLIKASI PENGGANTI UJIAN TESIS

TESIS

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILLENNIAL PT. ABC DAN PT.
XYZ DI KABUPATEN BEKASI**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

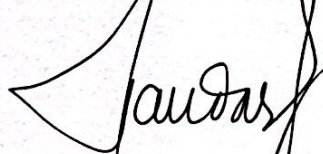
Ayu Ambarwati

202210033

Telah dipublikasikan pada Jurnal *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, Volume 7 nomor 2 tahun 2024 dan telah dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen.

Bekasi, 27 Juni 2024

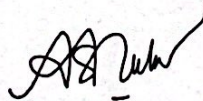
Ka. Prodi Magister Manajemen



Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M.

NIDN: 0313037903

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.

NIDN: 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Ambarwati
NIM : 202210033
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari karya hasil orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 27 Juni 2024

Tanda Tangan



Ayu Ambarwati

MOTO DAN PERSEMBAHAN

”Keluar dari zona nyaman tidak akan membuatmu mati, tapi akan membuatmu kembali hidup, dengan semangat yang baru”

(Wahdatul Umma)

“Dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa kepada-Mu, ya Tuhanku”

(Q.S Maryam: 4)

“Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”

(Q.S At-Talaq: 4)

“Sedia menghadapi yang akan tiba takkan berundur walau seketika, aku terus berjalan mencari sinar baru”

(Khai Bahar)

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.”

(Ali bin Abi Thalib)

”Fitnah itu lebih berat daripada pembunuhan”

(QS. al-Baqarah: 191)

Karya ini kupersembahkan buat:

- Allah SWT yang selalu memberikan jalan keluar bagi setiap kesulitan yang saya alami.
- Diri sendiri yang sudah bertahan sedemikian rupa, yang tidak menyerah

untuk menggapai mimpi.

- Kedua orang tua, adik dan pasangan yang selalu mendukung, mendoakan serta menginginkan yang terbaik untukku.
- Rekan-rekan MM.22.B yang sudah membantu dan saling mendukung.
- Ibu Retno dan Ibu Fitri selaku pembimbing yang sudah memberikan segala dukungan dan kemudahan.
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan segala rahmat, taufiq dan hidayah yang telah Allah SWT berikan, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh *Burnout* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Millennial PT. ABC Dan PT. XYZ Di Kabupaten Bekasi”

Salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa (UPB) penulis menyusun tesis ini. Penulis sangat menyadari bahwa penyusunan tesis ini dapat terselesaikan berkat dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

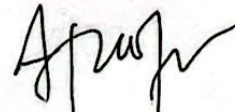
1. Ibu Prof. Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M. selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing kedua yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M dan Muhamad Guntur., S.E., M.M. selaku Ketua dan admin program studi magister manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staff yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis tesis mahasiswa.
3. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti., S.E., M.M. selaku DEKAN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
4. Hamzah M. Mardi Putra., S.K.M., M.M., D.B.A. sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagikan ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian tesis ini.

bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian tesis ini.

6. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan, pengorbanan yang tidak terhingga.
7. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa terimakasih atas keakraban, diskusi, saran dan semangat yang telah diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat dimasa perkuliahan.
8. Seluruh staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam layanan administrasi perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga tesis ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 27 Juni 2024



Ayu Ambarwati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN PUBLIKASI PENGGANTI UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR GRAFIK	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Generasi Millennial	13
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.4 Burnout.....	18
2.1.5 Employee Engagement.....	24
2.1.6 <i>Work-Life Balance</i>	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Hipotesis dan Model Penelitian	35
2.3.1 Hipotesis.....	35
2.3.2 Model Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	44
3.2.1 Jenis Penelitian	44
3.2.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Operasionalisasi Variabel	45
3.4 Populasi, Sampel, Metode Pengambilan Sampel	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel.....	47
3.4.3 Metode Pengambilan Sampel.....	48

3.5 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
3.5.1 Jenis Data	48
3.5.2 Sumber Data	49
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Metode Analisis	50
3.6.1 Instrumen Variabel	50
3.7 Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Obyek Penelitian	53
4.2 Hasil Penelitian	53
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Analisa Outer Model	57
4.2.3 Analisa <i>Inner Model</i>	60
4.2.4 Analisa Hipotesis	61
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.3.1 Pengaruh <i>Burnout</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	64
4.3.2 Pengaruh Employee Engagement (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)	65
4.3.3 Pengaruh <i>Burnout</i> (X1) Terhadap <i>Work-life Balance</i> (Z)	66
4.3.4 Pengaruh Employee Engagement (X2) Terhadap Work-life Balance (Z)	66
4.3.5 Pengaruh Work-life Balance (Z) Terhadap Turnover Intention (Y)	67
4.3.6 Pengaruh <i>Burnout</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui <i>Work-life Balance</i> (Z)	68
4.3.7 Pengaruh Employee Engagement (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Melalui Work-life Balance (Z)	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Implikasi Manajerial	71
5.3 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Kesenjangan Penelitian	4
Tabel 2. 1 Ruang Lingkup MSDM.....	12
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2. 3 Arah dan Sumber Penelitian.....	42
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4. 4 Outer Loading	56
Tabel 4. 5 Average Variance Extracted (AVE)	58
Tabel 4. 6 Cronbach's Alpha	58
Tabel 4. 7 Composite Reliability.....	59
Tabel 4. 8 Inner Model	59
Tabel 4. 9 Path Coefficient.....	60
Tabel 4. 10 Special Indirect Effect	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Tingkat Turnover Asia Pasifik.....	2
Gambar 2. 1 Model Penelitian	42
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	44

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1. 1 Hasil Pra Survei <i>Turnover Intention</i>	3
Grafik 4. 1 Karakteristik Responden Berdsarkan Usia	53
Grafik 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Grafik 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Data Tabulasi	85
Lampiran 3 Mapping Penelitian Terdahulu.....	94
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3.0	97
Lampiran 5 Tabel Distribusi t Statistik	100
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	104

**THE EFFECT OF PROMOTIONS AND EMPLOYEE ENGAGEMENTS ON
PURCHASE DECISIONS MEDIATED BY WORK-LIFE BALANCE ON
ERIGO PRODUCTS ON SHOPEE E-COMMERCE**

Ayu Ambarwati¹
Retno Purwani Setyaningrum²
Fitri Rezeki³

ABSTRACT

After Covid-19 that occurred in early 2020, the world of work has undergone dramatic changes over the past few decades. The technological revolution, especially the development of the internet and digital communication, has made it possible for many employees to work from anywhere. Work that can be accessed anytime and anywhere results in many people having difficulty separating work from their personal lives. This can lead to an imbalance between work and life, where work becomes more dominating of an individual's time and attention. The purpose of this study is to create and develop an empirical conceptual model of how burnout and employee engagement can affect turnover intention with work-life balance being a mediating variable. The research method is a quantitative method with the distribution of questionnaires which are then processed using SmartPLS 3.0. The result of the study was Burnout has a positive and significant effect on turnover intention. Employee involvement has a positive but not significant influence on turnover intentions. Burnout has a negative but not significant effect on work-life balance. Employee engagement has a positive and significant effect on work-life balance. Work-life balance has a negative but not significant effect on turnover intentions. Work-life balance cannot mediate burnout and employee engagement against turnover intentions.

Keywords: Burnout, employee engagement, work-life balance, turnover intention.

- 1) Ayu Ambarwati
- 2) Retno Purwani Setyaningrum
- 3) Fitri Rezeki

PENGARUH BURNOUT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN MILLENIAL PT. ABC DAN PT. XYZ DI KABUPATEN BEKASI

Ayu Ambarwati¹
Retno Purwani Setyaningrum²
Fitri Rezeki³

ABSTRAK

Setelah *Covid-19* yang terjadi pada awal 2020, dunia kerja telah mengalami perubahan dramatis selama beberapa dekade terakhir. Revolusi teknologi, terutama perkembangan internet dan komunikasi digital, memungkinkan banyak karyawan untuk bekerja dari mana saja. Pekerjaan yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja menyebabkan banyak orang kesulitan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, di mana pekerjaan menjadi lebih mendominasi waktu dan perhatian individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat dan mengembangkan model konseptual empiris tentang bagaimana *burnout* dan *employee engagement* dapat mempengaruhi *turnover intention* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan distribusi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *work-life balance*. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Work-life balance* tidak dapat memediasi *burnout* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Burnout, employee engagement, work-life balance, turnover intention*