

Pengaruh *Work Engagement*, *Job Satisfaction*, *Workaholism* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan

Muhammad Robah Pamungkas ^{1*}, Muhammad Sulton ²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ITB Ahmad Dahlan, Lamongan, Jawa Timur, Indonesia.

Email: robahp@gmail.com ^{1*}, sulton.integration@gmail.com ²

Histori Artikel:

Dikirim 1 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 10 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Pamungkas, M. R., & Sulton, M. (2025). Pengaruh *Work Engagement*, *Job Satisfaction*, *Workaholism* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 87–97. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3487>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Employee well-being (*Work Engagement*, kepuasan kerja, burnout, dan *Workaholism*) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan milenial di Kabupaten Lamongan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh 350 responden milenial di Kabupaten Lamongan. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 29.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* (X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan *Job Satisfaction* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Sedangkan *Workaholism* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), dan *Burnout* (X4) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Temuan ini menyoroti pentingnya peran pengelolaan Employee Well-Being yang mencakup *Work Engagement*, kepuasan kerja, burnout, dan *Workaholism*, karena dapat berdampak pada *Turnover Intention* di kalangan generasi milenial di Kabupaten Lamongan. Implikasi manajerial dari penelitian ini menekankan pentingnya menangani aspek kesejahteraan karyawan (*Work Engagement*, kepuasan kerja, burnout, dan *Workaholism*) untuk memitigasi permasalahan terkait *Turnover Intention* di kalangan generasi milenial di Kabupaten Lamongan.

Kata Kunci: Employee Well-Being; *Work Engagement*; *Job Satisfaction*; *Workaholism*; Burnout; *Turnover Intention*.

Abstract

This study aims to examine the effect of Employee well-being (*Work Engagement*, job satisfaction, burnout, and *Workaholism*) on *Turnover Intention* among millennial employees in Lamongan Regency. Data collection was conducted through a questionnaire filled out by 350 millennial respondents in Lamongan Regency. The analysis tool used was IBM SPSS version 29.0 for Windows. The results showed that *Work Engagement* (X1) had a negative but insignificant effect on *Turnover Intention* (Y), while *Job Satisfaction* (X2) had a negative and significant effect on *Turnover Intention* (Y). Meanwhile, *Workaholism* (X3) had a positive and significant effect on *Turnover Intention* (Y), and *Burnout* (X4) also had a positive and significant effect on *Turnover Intention* (Y). These findings highlight the importance of the role of managing Employee Well-Being which includes *Work Engagement*, job satisfaction, burnout, and *Workaholism*, because it can have an impact on *Turnover Intention* among the millennial generation in Lamongan Regency. The managerial implications of this study emphasize the importance of addressing aspects of employee well-being (*Work Engagement*, job satisfaction, burnout, and *Workaholism*) to mitigate problems related to *Turnover Intention* among the millennial generation in Lamongan Regency.

Keyword: Employee Well-Being; *Work Engagement*; *Job Satisfaction*; *Workaholic*; Burnout; *Turnover Intention*.

1. Pendahuluan

Tingkat *turnover* karyawan di Indonesia telah menjadi perhatian serius bagi banyak perusahaan, terutama dalam beberapa tahun terakhir, terutama pada kalangan milenial di Indonesia. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak pada berbagai aspek operasional dan keuangan perusahaan, serta mencerminkan kepuasan dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Faktor-faktor utama yang mendorong fenomena ini meliputi keinginan untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan diri yang lebih besar. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1980 hingga 1996 (Madiistriyatno, 2019), dikenal memiliki rasa percaya diri tinggi serta keinginan untuk kemajuan karir yang cepat, meskipun terkadang tidak mengikuti aturan yang ada. Mereka lebih mengutamakan hasil kerja daripada proses, dan umumnya sangat akrab dengan teknologi baru (Farich Al Fikri & Hadi, n.d.). Generasi ini juga cenderung kurang sabar dan memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan (Na-Nan dkk., 2021). Survei dari Deloitte menunjukkan bahwa banyak milenial Indonesia mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun mendatang, dengan alasan seperti kelelahan emosional (*burnout*) dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan. Kecenderungan generasi milenial untuk sering berganti pekerjaan menyebabkan angka *turnover* yang tinggi, yang berdampak pada kerugian bagi perusahaan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover*, dan hasilnya menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar (*turnover intention*) adalah faktor yang paling kuat yang memicu terjadinya *turnover* (Hom *et al.*, 2017; Jiang, Liu, McKay, Lee, & Mitchell, 201) dalam (Ekhananda, 2020). Survei yang dilakukan oleh William dalam (Kusumawati, 2021) menemukan bahwa 3 dari 10 milenial hanya berencana bertahan di perusahaan selama 2-3 tahun, sementara hanya 1 dari 10 yang berniat untuk bertahan hingga 10 tahun. Selain itu, survei dari Deloitte Consulting LLP (Chrisdiana & Rahardjo, 2017) dalam (Kusumawati, 2021) menunjukkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk berhenti dalam waktu enam bulan hingga dua tahun. Menurut (Anantatmula & Shrivastav, 2012) *turnover intention* pada generasi milenial juga disebabkan oleh minimnya pemahaman perusahaan tentang karakteristik generasi milenial, yang kini mendominasi angkatan kerja. Menurut (Bakker & Oerlemans, 2011), terdapat empat jenis *Employee well-being* yang memiliki karakter yang berbeda-beda yaitu *Work Engagement*, *job satisfaction*, *burnout*, dan *Workaholism*. *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* merupakan jenis *Employee well-being* positif, sedangkan *Burnout* dan *Workaholism* merupakan jenis *Employee well-being* negatif.

Employee well-being kini menjadi salah satu fokus utama perusahaan modern karena semakin banyak karyawan yang mengalami masalah kesehatan mental di tempat kerja (Zheng, Kashi, Fan, Molineux, & Ee, 2016). Menurut survei Gallup, karyawan generasi milenial menginginkan pekerjaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan secara aktif, tetapi mereka justru menunjukkan tingkat *well-being* yang lebih rendah dibandingkan generasi lain (Rigoni & Nelson, 2016). Di Inggris, survei dari Mental Health Foundation (MHF) menemukan bahwa 28% generasi milenial merasa tertekan dalam pekerjaannya, sedangkan angka ini hanya 12% pada generasi baby boomer (MHFA, 2018). Survei tersebut juga menunjukkan bahwa 34% generasi milenial merasa stres yang mereka alami mengurangi produktivitas di tempat kerja. Penelitian lain mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang, semakin rendah pula tingkat kesejahteraannya (Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017). Hal ini menarik karena banyak studi menunjukkan bahwa *employee well-being*, atau beberapa jenisnya, dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Meskipun generasi milenial menyadari pentingnya kesejahteraan, mereka tetap memiliki tingkat *well-being* yang lebih rendah dibanding generasi lain. Penting untuk meneliti pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap *turnover intention* khususnya pada generasi milenial. Meskipun banyak penelitian tentang aspek-aspek individual dari kesejahteraan di tempat kerja, masih sedikit studi yang mengeksplorasi keseluruhan pengaruh kesejahteraan terhadap *turnover intention* (Scanlan, Meredith, & Poulsen, 2013). (BPS, 2022) Kabupaten Lamongan merupakan salah satu Kabupaten dengan jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 1.371.509. Berdasarkan Jumlah Angkatan Kerja di Kabupaten Lamongan sekitar 631,61 ribu atau sekitar 69,30 %. Sedangkan Jumlah Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan sebesar

RESEARCH ARTICLE

296.262, jumlah tersebut menjadikan Generasi milenial mendominasi jumlah penduduk di Kabupaten Lamongan dibandingkan Generasi X maupun Generasi Z. Berdasarkan Hal tersebut Angkatan Kerja di Kabupaten Lamongan di dominasi oleh Generasi Milenial, karena Generasi X sudah banyak yang memasuki usia pensiun dan Generasi Z masih sebagian yang masuk dalam Angkatan Kerja di Kabupaten Lamongan. Berdasarkan penjelasan masalah yang telah disampaikan serta hasil penelitian sebelumnya, masih terbatas penelitian mengenai pengaruh *Employee well-being* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan juga belum banyak diteliti. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan mengacu pada kajian pustaka dan berbagai referensi dari penelitian sebelumnya, maka dapat ditentukan hubungan antara variabel-variabel berikut:

- H1: *Work Engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H2: *Job Satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H3: *Workaholism* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
- H4: *Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono,2018), *explanatory research* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan pengaruh antara variabel satu dengan lainnya.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Milenial yang berada di Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *Accidental Sampling*. Menurut (Sugiyono,2016), *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, di mana siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan kriteria sebagai sumber data dapat dijadikan sampel. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berdomisili di Lamongan, berusia antara 24 - 39 tahun (generasi Milenial) serta telah bekerja minimal 1 Tahun. Untuk menentukan jumlah responden menggunakan tabel jumlah Sampel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10%, maka di dapatkan sebanyak 350 responden.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dengan skala Likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden. Sedangkan data sekunder berasal dari berbagai literatur seperti jurnal, artikel, sumber internet, dan buku-buku yang relevan sebagai dasar teori untuk mendukung penelitian ini.

2.4 Teknik Analisis

Data yang dikumpulkan dari responden kemudian dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda karena penelitian ini mencakup lebih dari satu variabel bebas. Untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), analisis dilakukan melalui beberapa tahap dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 29.0. Tahap pertama adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Tahap kedua melibatkan analisis data menggunakan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji T.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat ukur mampu mencerminkan konsep yang ingin diukur. Kevalidan instrumen dapat ditentukan dengan membandingkan indeks korelasi *Pearson Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai probabilitas dari hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), instrumen dianggap valid. Sebaliknya, jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05, maka instrumen dianggap tidak valid. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* lebih besar dari nilai *r tabel*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Work Engagement (X ₁)	X _{1.1}	0.511	0,098	Valid	Workaholism (X ₃)	X _{3.5}	0.628	0,098	Valid
	X _{1.2}	0.433	0,098	Valid		X _{3.6}	0.524	0,098	Valid
	X _{1.3}	0.436	0,098	Valid		X _{3.7}	0.544	0,098	Valid
	X _{1.4}	0.461	0,098	Valid		X _{3.8}	0.528	0,098	Valid
	X _{1.5}	0.470	0,098	Valid		X _{3.9}	0.510	0,098	Valid
	X _{1.6}	0.456	0,098	Valid		X _{3.10}	0.487	0,098	Valid
	X _{1.7}	0.467	0,098	Valid		X _{3.11}	0.538	0,098	Valid
	X _{1.8}	0.511	0,098	Valid		X _{3.12}	0.517	0,098	Valid
	X _{1.9}	0.533	0,098	Valid		X _{3.13}	0.595	0,098	Valid
	X _{1.10}	0.475	0,098	Valid		X _{3.14}	0.602	0,098	Valid
Job Satisfaction (X ₂)	X _{2.1}	0.529	0,098	Valid	Burnout (X ₄)	X _{4.1}	0.374	0,098	Valid
	X _{2.2}	0.433	0,098	Valid		X _{4.2}	0.298	0,098	Valid
	X _{2.3}	0.490	0,098	Valid		X _{4.3}	0.325	0,098	Valid
	X _{2.4}	0.454	0,098	Valid		X _{4.4}	0.335	0,098	Valid
	X _{2.5}	0.507	0,098	Valid		X _{4.5}	0.356	0,098	Valid
	X _{2.6}	0.476	0,098	Valid		X _{4.6}	0.403	0,098	Valid
	X _{2.7}	0.529	0,098	Valid		X _{4.7}	0.410	0,098	Valid
	X _{2.8}	0.519	0,098	Valid		X _{4.8}	0.586	0,098	Valid
	X _{2.9}	0.498	0,098	Valid		X _{4.9}	0.540	0,098	Valid
	X _{2.10}	0.503	0,098	Valid		X _{4.10}	0.562	0,098	Valid
	X _{2.11}	0.432	0,098	Valid		X _{4.11}	0.520	0,098	Valid
	X _{2.12}	0.437	0,098	Valid		X _{4.12}	0.553	0,098	Valid
	X _{2.13}	0.571	0,098	Valid		X _{4.13}	0.491	0,098	Valid
	X _{2.14}	0.538	0,098	Valid		X _{4.14}	0.512	0,098	Valid
	X _{2.15}	0.549	0,098	Valid		X _{4.15}	0.498	0,098	Valid
	X _{2.16}	0.504	0,098	Valid	Turnover Intention (Y)	Y.1	0.608	0,098	Valid
	X _{2.17}	0.609	0,098	Valid		Y.2	0.559	0,098	Valid
Turnover Intention (Y)	X _{3.1}	0.402	0,098	Valid		Y.3	0.517	0,098	Valid
	X _{3.2}	0.260	0,098	Valid		Y.4	0.664	0,098	Valid
	X _{3.3}	0.363	0,098	Valid		Y.5	0.636	0,098	Valid
	X _{3.4}	0.448	0,098	Valid		Y.6	0.679	0,098	Valid

Berdasarkan Tabel 1, nilai *r-tabel* untuk $n = 350$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,098. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item variabel yang digunakan dinyatakan valid, karena nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*. Oleh karena itu, item-item tersebut dianggap valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji dengan memperhatikan nilai koefisien *Cronbach's alpha* (α). Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* (α) melebihi 0,6.

Tabel 2. Uji Reaalibel

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Work Engagement (X_1)	0.620	Realibel
Job Satisfaction (X_2)	0.818	Realibel
Workaholism (X_3)	0.790	Realibel
Burnout (X_4)	0.776	Realibel
Turnover Intention (Y)	0.666	Realibel

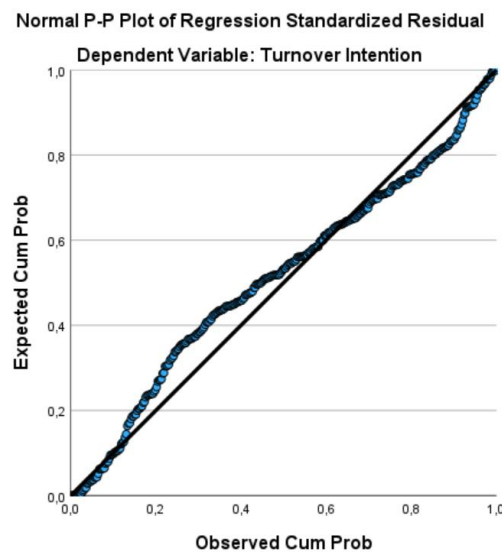
Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melaksanakan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan memiliki estimasi yang akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi yang normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 P-P Plot, terlihat bahwa residual yang telah distandardisasi tersebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Hubungan antar variabel bebas dapat dievaluasi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Variabel bebas dalam model regresi dianggap tidak saling berkorelasi apabila nilai *VIF* kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

RESEARCH ARTICLE

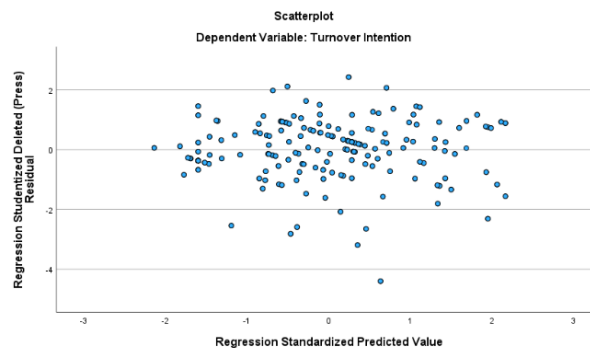
Tabel 3. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Engagement (X_1)	0.982	1.018	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Job Satisfaction (X_2)	0.803	1.237	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Workaholism (X_3)	0.463	2.612	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Burnout (Y)	0.780	1.802	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa semua variabel mempunyai Pengembangan Karir memiliki nilai nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variasi residual absolut bersifat seragam atau tidak untuk semua pengamatan. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatter plot. Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik yang ada tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu *Work Engagement* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2), *Workaholism* (X_3) dan *Burnout* (X_4), terhadap *Turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-8,007	2,494		-3,210	,001
	Work Engagement	-,004	,031	-,005	-,135	,893
	Job Satisfaction	-,192	,058	-,427	-3,287	,001
	Workaholism	,266	,037	,391	7,217	,001
	Burnout	1,066	,178	,795	6,002	,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh hasil sebagai berikut: nilai konstanta (a) sebesar -8,007, koefisien regresi variabel *Work Engagement* (X1) sebesar -0,005, variabel *Job Satisfaction* (X2) sebesar 0,437, variabel *Workaholism* sebesar 0,391 dan variabel *Burnout* (Z) sebesar 0,795. Berdasarkan hasil ini, model persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -8,007 - 0,005 X_1 - 0,427 X_2 + 0,391 X_3 + 0,796 X_4$$

- 1) Nilai konstanta (a) memiliki nilai negatif sebesar -8.007, menunjukkan bahwa nilai konsisten pada variabel *Turnover intention* adalah sebesar -8.180 dan tanda negatif yang mana menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) antar variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel dependen bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel dependen adalah sebesar -8.007.
- 2) Nilai Koefisien regresi pada *Work Engagement* (X1) adalah sebesar -0.005. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel *Work Engagement* dan *Turnover Intention*. Pada variabel *Job Satisfaction* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.427. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh negatif antara variabel *Workaholism* terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan pada variabel *Workaholism* (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,391. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif antara variabel *Workaholism* terhadap *Turnover Intention*. Dan pada variabel *Burnout* (X4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,795. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh positif antara variabel *Workaholism* terhadap *Turnover Intention*.

3.1.4 Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen, yaitu *Work Engagement* (X₁), *Job Satisfaction* (X₂), *Workaholism* (X₃) dan *Burnout* (X₄), terhadap *Turnover intention* (Y) berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung pada variabel *Work Engagement* adalah sebesar -0,135 lebih kecil dari nilai t- tabel yaitu 1.649. Sedangkan pada variabel *Job Satisfaction* mempunyai nilai t-hitung sebesar -3,287, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel, pada variabel *Workaholism* mempunyai nilai t-hitung sebesar 7,217, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel dan pada variabel *Burnout* mempunyai nilai t-hitung sebesar 6,002, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* dan pada *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan pada variabel *Workaholism* mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover intention* dan variabel *Burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*.
- b) Nilai signifikan pada variabel *Work Engagement* ialah sebesar 0.893 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05, artinya *Work Engagement* mempunyai pengaruh secara negatif terhadap *Turnover intention* secara tidak signifikan. Sedangkan pada nilai signifikan pada variabel *Job Satisfaction* adalah sebesar 0.001 yang mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05, artinya bahwa *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan pada variabel *Workaholism* mempunyai nilai signifikan sebesar 0.001 artinya bahwa *Workaholism* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan pada variabel *Burnout* mempunyai nilai signifikan sebesar 0.001 artinya bahwa *Burnout* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan
- c) Disimpulkan bahwa *Work Engagement* (X1) mempunyai pengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), artinya hipotesis pertama (H1) tidak terbukti dan *Job Satisfaction* (X2) mempunyai pengaruh secara negatif serta signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), artinya

RESEARCH ARTICLE

hipotesis pertama (H2) terbukti. Sedangkan pada variabel *Workaholism* (X3) mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), artinya pada hipotesis kedua (H3) terbukti. Pada variabel *Burnout* (X4) mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap *Turnover intention* (Y), artinya hipotesis ketiga (H4) terbukti.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi kecocokan model persamaan regresi linear yang digunakan, serta untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) memengaruhi variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berikut adalah hasil uji kecocokan:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2491,484	4	622,871	97,641	,001
	Residual	2200,813	345	6,379		
	Total	4692,297	349			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Burnout, Work Engagement, Workaholism, Job Satisfaction

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($97,641 > 2,63$) dan nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3 dan X_4 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

3.1.5 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji R Square

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,729 ^a	,531	,526	2,52570	,531	97,641	4	345	<,001	1,789

a. Predictors: (Constant), Burnout, Work Engagement, Workaholism, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 6 dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel *Work Engagement* (X_1) *Job Satisfaction* (X_2), *Workaholism* (X_3) dan *Burnout* (X_4) sebesar 0.526 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara terhadap *Turnover intention* sebesar 52,6 % sedangkan sisanya 47,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan. Artinya, semakin tinggi tingkat *work engagement*, semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hal ini didukung oleh jawaban positif dari responden, terutama terkait partisipasi aktif mereka dalam pekerjaan, yang membuat mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai penting. Kondisi tersebut dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati & Abadiyah, n.d.) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Sidoarjo. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan

RESEARCH ARTICLE

generasi milenial di Kabupaten Lamongan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil jawaban dari responden yang positif terkait kepuasan terhadap pekerjaannya. Hubungan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang dapat mencegah turnover intention, khususnya di kalangan generasi milenial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Erika Maharani, n.d.) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (job satisfaction) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intention*) di PT Mitra Andalan Logistik Cabang Surabaya.

Hasil penelitian menunjukan bahwa *Workaholism* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat workaholism, semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan melalui jawaban responden yang menunjukkan bahwa Generasi milenial atau responden menunjukkan stres yang berlebihan terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ilham Caesara Ekhananda, 2020) yang menunjukkan bahwa *Workaholism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Y Perusahaan Swasta di Jakarta. *Burnout* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan, semakin besar keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden yang menunjukkan beban kerja yang diterima mengganggu aktifitas lain diluar pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Bahana & Pendidikan, 2023) yang menunjukkan bahwa Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial di Surabaya.

4. Kesimpulan

Menurut Bakker & Oerlemans (2011), terdapat empat jenis *Employee well-being* yang memiliki karakter yang berbeda-beda yaitu *Work Engagement*, job satisfaction, burnout, dan *Workaholism*. Berbagai studi telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi turnover, dan hasilnya menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar (*turnover intention*) adalah faktor yang paling kuat yang memicu terjadinya turnover. Berdasarkan penelitian mengenai *Employee well-being* Terhadap *Turnover intention* pada Generasi Milenial di Kabupaten Lamongan, dapat ditarik kesimpulan dari beberapa jenis *Employee well-being* adalah sebagai berikut:

- 1) *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan
- 2) *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan
- 3) *Workaholism* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan
- 4) *Burnout* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Lamongan.

5. Ucapan Terima Kasih

Terimakasih yang pertama saya ucapkan kepada orang tua saya yang telah mensupport saya untuk menyelesaikan penelitian ini. Dan terimakasih yang kedua saya ucapkan kepada teman-teman saya yang telah membantu saya untuk menyelesaikan penelitian ini.

6. Referensi

- Al Fikri, M. F. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial: Peran Moderasi Komitmen Afektif Organisasi. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*.
- Anantatmula, V. S., & Shrivastav, B. (2012). Evolution of project teams for Generation Y workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(1), 9-26. <https://doi.org/10.1108/17538371211192874>.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2011). Subjective well-being in organizations.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied psychology*, 102(3), 389.
- Fleeton, T. (2024). Job Satisfaction among Generation Z and Millennials in the Mental Health Field.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100-111.
- Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ).
- Maharani, L. E., & Nugroho, N. E. (2024). PENGARUH JOB SATISFACTION, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT MITRA ANDALAN LOGISTIK CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(4).
- Nabawanuka, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2022). Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work-life balance and employee well-being. *Industrial and Commercial Training*, 54(1), 123-144.
- Rahmawati, D. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh work stress dan job burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 1-9.
- Rahmawati, N., & Abadiyah, R. The Impact of Employee Engagement and Work Engagement on Turnover Intention With Job Satisfaction as Intervening Variable on Medical Workers Hospital Sidoarjo: Pengaruh Employee Engagement dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Sidoarjo. <https://doi.org/10.21070/ups.5544>.
- Scanlan, J. N., Meredith, P., & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian occupational therapy journal*, 60(6), 395-403. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12074>.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.

RESEARCH ARTICLE

- Wulandari, V. T., & Hafidz, G. P. (2023). The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in the Garment Industry. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 341-354. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.142>.
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501-526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>.