

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN GENERASI Z

Chyntia Rahma Wandasari

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
chyntia.rahma.wandasari-2019@psikologi.unair.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether work-life balance has an influence on turnover intention with emotional intelligence as a moderator variable in generation Z employees. This is motivated by the high turnover rate in generation Z, especially in Indonesia. This research is a descriptive quantitative study followed by 58 generation Z employees in Indonesia aged 18-24 years and currently working. The measuring instrument used to measure Turnover Intention (TIS-6 Scale), Work-life Balance (WLB Scale), Emotional Intelligence (AES Scale). The analysis technique used is moderation analysis with the Jamovi 2.3.28.0 application for Mac. This study found that (1) work-life balance has a significant negative effect on turnover intention, (2) emotional intelligence has a significant positive effect on turnover intention. (3) emotional intelligence is not proven to moderate the effect of work-life balance on turnover intention in generation Z employees.

Keywords: *Generation Z, Turnover Intention, Work-life Balance, Emotional Intelligence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work-life balance memiliki pengaruh terhadap turnover intention dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada karyawan generasi Z. Hal ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat turnover pada generasi Z terutama di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang diikuti oleh 58 karyawan generasi Z di Indonesia berusia 18 – 24 tahun dan sedang bekerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Turnover Intention (TIS-6 Scale), Work-life Balance (WLB Scale), Kecerdasan Emosional (AES Scale). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis moderasi dengan aplikasi Jamovi 2.3.28.0 untuk Mac. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa (1) work-life balance memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, (2) kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention. (3) kecerdasan emosional tidak terbukti memoderasi pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan generasi Z.

Kata Kunci : Generasi z, Turnover Intention, Work-life Balance, Kecerdasan Emosional (emotional intelligence)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena mereka merupakan faktor penentu arah dan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi (Saif et al., 2011). Karyawan dianggap sebagai aset berharga, terutama bagi organisasi bergerak dalam bidang jasa, karena mereka berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi (Evans et al., 2003). Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan perubahan dinamis dalam komposisi SDM terjadi seiring dengan pergantian, di mana SDM yang lebih muda

menggantikan yang lebih tua yang pensiun. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menjaga dinamika ini untuk mempertahankan SDM yang berkualitas (Gichuchi & Mbithuka, 2018).

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012, merupakan generasi yang tumbuh di era internet dan media sosial. Mereka telah menyelesaikan pendidikan tinggi dan mulai memasuki dunia kerja pada tahun 2020. Generasi Z tumbuh dengan teknologi, internet, dan media sosial, yang seringkali menyebabkan mereka diberi label sebagai pecandu teknologi, individu anti-sosial, atau pejuang keadilan sosial (Bussines Insider, 2019). Namun, Generasi Z juga memiliki sejumlah kelebihan, seperti keahlian dalam teknologi, kemampuan multitasking, akses cepat ke informasi, dan kemampuan responsif terhadap perubahan sosial di sekitar mereka (Andrea et al., 2016).

Generasi Z memiliki dampak signifikan pada pasar tenaga kerja, terutama karena jumlah mereka mendominasi sensus penduduk tahun 2020 (BPS, 2021). Mereka terbagi menjadi dua kelompok, yang masih bersekolah dan yang sudah memasuki dunia kerja. Generasi Z membawa perubahan dalam dinamika tenaga kerja, khususnya dalam hal harapan dan tuntutan yang mereka ajukan kepada perusahaan (Lanier, 2017).

Salah satu isu kunci yang muncul dalam konteks Generasi Z adalah intensi untuk berpindah pekerjaan, yang disebut sebagai "turnover intention." Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kehidupan kerja yang seimbang, dan kecerdasan emosional berperan dalam pengambilan keputusan ini. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, seringkali kurang dari 3 tahun. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang harus mencari cara untuk mempertahankan dan memotivasi Generasi Z agar tetap produktif dan loyal (Miller, 2019).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang disebut sebagai "work-life balance," juga memiliki dampak signifikan terhadap intensi turnover Generasi Z. Ketidakpuasan dalam mencapai work-life balance dapat memicu niat untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Purwatiningsih & Sawitri, 2021).

Selain itu, kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam mengurangi intensi turnover. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengatasi stres, konflik pekerjaan, dan mengelola hubungan interpersonal yang lebih baik, yang akhirnya membantu mengurangi niat untuk pindah pekerjaan (Avey et al., 2019).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara work-life balance, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan intensi turnover. Hal ini memperlihatkan kompleksitas dinamika yang mempengaruhi keputusan Generasi Z dalam mempertimbangkan apakah mereka akan tetap pada pekerjaan saat ini atau mencari peluang di tempat lain.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengkaji bagaimana work-life balance, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja mempengaruhi intensi turnover Generasi Z, dan bagaimana perusahaan dapat mengambil tindakan untuk menjaga produktivitas dan retensi karyawan di tengah perubahan dinamis di pasar tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Pada penelitian kuantitatif, maka tujuan utama peneliti adalah mengukur secara tepat variabel-variabel tertentu. Selain itu, pendekatan kuantitatif tidak hanya memungkinkan peneliti melakukan verifikasi maupun falsifikasi

terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, melainkan juga membahas kondisi tertentu yang mempengaruhi hasil penelitian (Neuman, 2011).

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini menggunakan dimensi waktu penelitian *cross-sectional*, dimana pengambilan data hanya dilakukan pada satu waktu saja (Neuman, 2011). Terdapat dua teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif, yaitu eksperimen dan survei. Secara spesifik pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan Teknik survei di mana responden diberikan sejumlah pertanyaan yang sama dan kemudian jawaban tersebut diolah untuk mengukur hubungan antar variabel dengan teknik statistik tertentu (Neuman, 2014). Penggunaan metode survei akan mempermudah peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian. Adapun langkah – langkah yang dilakukan dalam pelaksanaan survei menurut Singarimbun & Effendi, (2011) adalah : 1) Merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan survei; 2) Menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan; 3) Pengambilan sampel; 4) Pembuatan kuisisioner; 5) Pekerjaan lapangan; 6) Pengelolaan data; 7) Analisa dan laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui sebaran data dari hasil penelitian. Meliputi perhitungan nilai minimum, maksimum, mean, range, standar deviasi, serta skewness dan kurtosis. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan menggunakan *software* Jamovi 2.3.28.0 untuk Mac. Berikut adalah analisis statistik penelitian :

	Work-life Balance	Turnover Intention	Kecerdasan Emosional
N	58	58	58
Missing	0	0	0
Mean	58.9	19.2	120
Std. error mean	1.21	0.441	1.47
Median	58.0	19.5	180 ^a
Sum	3417	1115	6969
Standard deviation	9.23	3.36	11.2
Minimum	39	11	92
Maximum	81	26	141
Skewness	0.255	-0.0285	0.165
Std. error skewness	0.314	0.314	0.314

Kurtosis	0.118	-0.0530	-0.516
Std.error kurtosis	0.618	0.618	0.618

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji deskriptif statistik tersebut, dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian (N) berjumlah 58 orang. Untuk nilai minimum variabel *work-life balance* sebesar 39, *turnover intention* sebesar 11, kecerdasan emosional sebesar 92. Untuk nilai maksimum variabel *work-life balance* sebesar 81, *turnover intention* sebesar 26, kecerdasan emosional sebesar 141. Kemudian jarak antara nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel *work-life balance* sebesar 42, *turnover intention* sebesar 15, kecerdasan emosional sebesar 49. Selanjutnya nilai rata – rata dari keseluruhan subjek sebesar 58.9 untuk variabel *work-life balance*, nilai rata-rata untuk *turnover intention* sebesar 19.2, kecerdasan emosional sebesar 120. Pada jarak penyimpangan antar titik dalam sebuah distribusi yang diukur berdasarkan rata – rata data, yaitu standar deviasi, diketahui bahwa variabel *work-life balance* memiliki SD sebesar 9.23, *turnover intention* memiliki SD sebesar 3.36, kecerdasan emosional memiliki SD sebesar 11.2.

Pada aspek simteris distribusi data penelitian, yaitu skewness, diketahui jika memiliki nilai positif menunjukkan data mengumpul dan menyimpang kearah positif atau kearah kiri grafik, jika bernilai negatif bermakna sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas, nilai *skewness* variabel *work-life balance* bernilai positif, yaitu 0.255. Nilai *turnover intention* sebesar -0.0530, dan kecerdasan emosional sebesar -0.516.

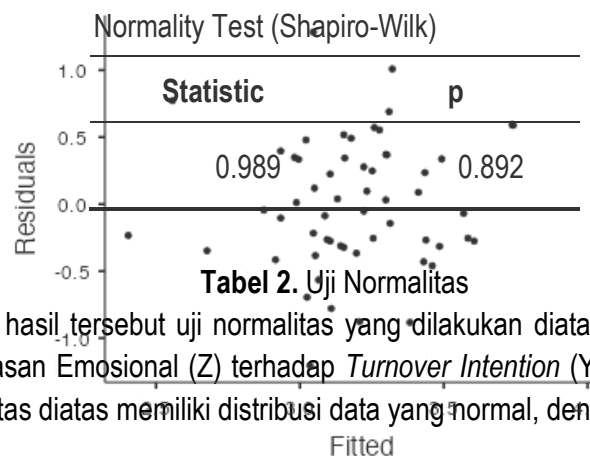
Kurtosis memberikan informasi mengenai makna puncak penyebaran atau distribusi data dalam penelitian. Jika kurtosis bernilai positif, memiliki makna sebaran data cenderung memuncak di tengah dan seolah-olah membentuk gambar loncer. Jika *kurtosis* bernilai negatif menunjukkan bahwa sebaran data relatif datar. Pada tabel di atas variabel *work-life balance* menunjukkan nilai positif 0.118, *turnover intention* menunjukkan nilai negatif sebesar -0.0530, dan kecerdasan emosional menunjukkan nilai negatif sebesar -0.516.

Analisis Uji Asumsi

Penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* serta peran kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada karyawan generasi Z. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, linearitas, homokesdatisitas, dan multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang akan didapat dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, yang selanjutnya akan menentukan metode pengolahan data. Apabila data terdistribusi dengan normal maka menggunakan metode *statistic parametric*, sebaliknya apabila data tidak terdistribusi secara normal maka menggunakan metode *statistic non parametric* (Pallant, 2013). Adapun dasar dari uji normalitas ini yaitu nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 (Pallant, 2013).



Tabel 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tersebut uji normalitas yang dilakukan diatas, yakni pengaruh *Work-life Balance* (X), Kecerdasan Emosional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y). Diketahui bahwa residual pada hasil uji normalitas diatas memiliki distribusi data yang normal, dengan nilai signifikansi $>0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak, melalui nilai signifikansi yang diperoleh. Hal ini dimaksudkan untuk mengkonfirmasi apabila terdapat perubahan nilai pada suatu variabel tertentu, maka akan mengakibatkan jumlah perubahan yang sama pada variabel lainnya (George & Mallery, 2016). Signifikansi lebih kecil dari 0,05 diasumsikan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak linear (Pallant, 2013).

Model Coefficients - Skor TI

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	2.024	0.729	2.77	0.008
Skor WLB	-0.428	0.129	-3.32	0.002
Skor KE	0.731	0.205	3.56	< .001

Tabel 3. Uji Linearitas X-Y

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Work-life Balance* (X) dan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki hubungan yang linear, dengan signifikansi 0,002 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Selain itu, pada variabel Kecerdasan Emosional (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) memiliki hubungan yang linear dengan signifikansi $< 0,001$ yang artinya nilai $< 0,05$. Sehingga data diatas menjelaskan asumsi linearitas nya.

Uji Homokedastisitas

Besaran perbedaan nilai residual pada variabel prediktor haruslah sama, dan tidak boleh berbeda (Pallant, 2013). Uji homokesatisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan karena perbedaan nilai residual. Disebutkan jika suatu data tidak mengalami homokedastisitas, maka data tersebut baik dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Gambar 1. Hasil Uji Homokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa titik nilai residual menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang ada tidak mengalami homokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mengacu pada hubungan antar variabel independent di dalam sebuah penelitian, dimana pada penelitian diasumsikan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel – variabel bebas dengan variabel bebas lainnya multikolinearitas apabila terjadi dapat dijadikan prediksi pada variabel terikat menjadi bias (Pallant, 2013) Pada penelitian ini untuk menguji multikolinieritas, penuls menggunakan analisis terhadap VIF dan *tolerance*. Nilai *tolerance* jika asumsi ini terpenuhi harus lebih dari 0,10 dan pada nilai VIF harus kurang dari 10. Untuk memperoleh nilai tersebut penulis menggunakan bantuan SPSS untuk mendapatkan masing – masing nilai pada kedua komponen itu.

Berikut adalah nilai VIF dan *tolerance* :

Collinearity Statistics		
	VIF	Tolerance
Skor WLB	1.14	0.880
Skor KE	1.14	0.880

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada hasil uji multikolinearitas diatas nilai *tolerance* sebesar 0,88 yang artinya lebih besar dari 0,10 artinya data tidak terjadi multikolinearitas, kemudian untuk nilai VIF sebesar 1,13 yang artinya lebih kecil dari 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Uji Hipotesis

Sebelumnya diketahui bahwa data penelitian telah memenuhi uji asumsi yang ditentukan. Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian, metode pengolahan data yang dilakukan adalah uji analisis korelasi, uji moderasi. Seluruh uji hipotesis menggunakan *software* Jamovi 2.3.28.0 untuk Mac.

Uji Analisis Korelasi

Uji korelasi sangat penting dilakukan untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Salah satu cara untuk melakukan uji korelasi adalah dengan uji korelasi Perason (Bornlow 2014 dalam (Wardhana,2018)) mengatakan bahwa dalam melakukan uji korelasi Pearson perlu memnuhi beberapa syarat terlebih dahulu seperti data terdistribusi normal, terjadi hubungan linear antar variabel, tidak terjadi gejala heterokesdatisitas dan data berbentuk interval atau rasio dalam distribusi kontinyu. Cohen (1988 dalam Wardhana, 2018) mengatakan bahwa kuatnya hubungan antar variabel dapat dilihat melalui besar angka korelasinya. Jika besar angka korelasi berada pada rentang 0,1 sampai 0,29 atau -0,1 sampai -0,29 maka korelasi dapat dikatakan kecil. Jika korelasi berada pada rentang 0,3 sampai 0,49 atau -0,3 sampai -0,49 maka korelasi dikatakan sedang, sedangkan jika korelasi pada rentang 0,5 hingga 1 atau -0,5 hingga 1 maka korelasi dikatakan inggi. Semakin korelasi mendekati angka 0 maka dikatakan semakin tidak berhubungan. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan antar variabel. Jika korelasi bertanda positif artinya hubungan searah. Jika korelasi bertanda negatif artinya hubungan berlawanan arah.

Correlation Matrix		Skor WLB	Skor KE	Skor TI
Skor WLB	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
	95% CI Upper	—		
	95% CI Lower	—		
Skor KE	Pearson's r	0.346 **	—	
	df	56	—	
	p-value	0.008	—	
	95% CI Upper	0.555	—	
	95% CI Lower	0.097	—	
Skor TI	Pearson's r	-0.261 *	0.301 *	—
	df	56	56	—
	p-value	0.048	0.022	—
	95% CI Upper	-0.003	0.519	—
	95% CI Lower	-0.487	0.047	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi

Hasil menunjukkan bahwa terdapat hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *work-life balance* dengan *turnover intention* ($r = -0,026$, nilai $p < 0,001$) dengan kategori

kecil. Sementara, kecerdasan emosional memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *turnover intention* ($r = 0,346$, nilai $p < 0,5$) dengan kategori sedang.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki *work-life balance* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* individu semakin rendah dan apabila tingkat *turnover intention* tinggi maka tingkat kecerdasan emosional akan semakin tinggi.

Uji Moderasi

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis uji moderasi. Untuk melakukan pengujian ini, penulis menggunakan *software* Jamovi 2.3.28.0 untuk Mac.

Moderation Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Skor WLB	-0.4420	0.130	-0.696	-0.188	3.407	< .001
Skor KE	0.7147	0.188	0.347	1.082	3.811	< .001
Skor WLB * Skor KE	0.0973	0.299	-0.488	0.683	0.326	0.745

Tabel 6. Hasil Uji Moderasi

Berdasarkan hasil uji analisis diatas menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan negatif secara signifikan terhadap *turnover intention* ($Estimate = -0,4420$, $CI_{95} [-0,696, -0,188]$, $SE = 0,130$, $P = < 0,001$) sehingga penulis mendapatkan bukti yang cukup untuk membuktikan H_1 yaitu *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, variabel kecerdasan emosional memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap *turnover intention* ($Estimate = 0,7147$, $CI_{95} [0,347, 1,082]$, $SE = 0,188$, $P = < 0,001$) sehingga penulis memiliki bukti untuk membuktikan bahwa H_2 yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari analisis moderasi, dapat dijelaskan bahwa interaksi antara *work-life balance* dengan kecerdasan emosional tidak memiliki hubungan yang signifikan ($Estimate = 0,0973$, $CI_{95} [-0,488, 0,683]$, $SE = 0,299$, $P = 0,745$) sehingga bukti yang didapatkan tidak cukup untuk membuktikan H_3 yaitu kecerdasan emosional memoderasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan pendekatan *simple slope analysis* yang akan menunjukkan garis regresi yang akan bervariasi apabila terjadi moderasi. Berikut hasil dari *simple slope analysis* :

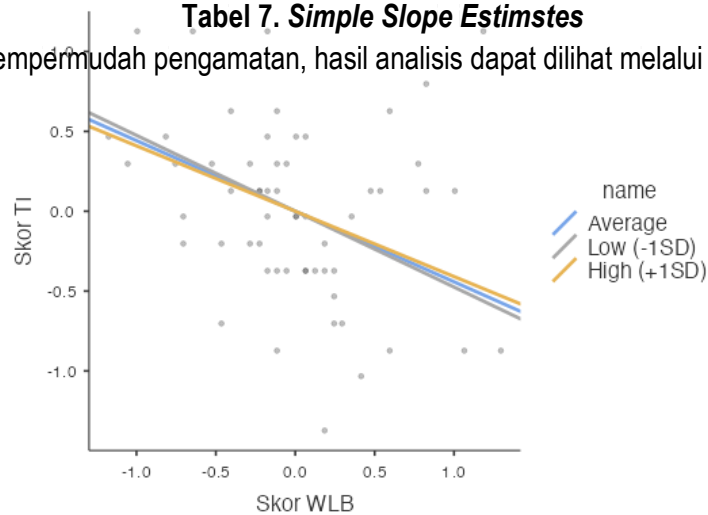
Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Average	-0.442	0.130	-0.696	-0.1876	-3.40	< .001
Low (-1SD)	-0.475	0.195	-0.857	-0.0924	-2.43	0.015
High (+1SD)	-0.409	0.126	-0.657	-0.1613	-3.24	0.001

Note. shows the effect of the predictor (Skor WLB) on the dependent variable (Skor TI) at different levels of the moderator (Skor KE)

Tabel 7. Simple Slope Estimates

Untuk mempermudah pengamatan, hasil analisis dapat dilihat melalui *plot* dibawah ini :



Gambar 2. Simple Slope Plot

Dari *simple slope plot* diatas, contohnya dapat dilihat pada garis yang berwarna kuning (*high*, +1SD) apabila *turnover intention* seseorang berada pada skor 0,5 maka *work-life balance* pada individu tersebut akan mengalami kenaikan dengan skor 1,0. Namun, dapat disimpulkan bahwa efek moderasi yang diberikan tidak memiliki pengaruh yang besar terlihat pada ketiga garis (*high, low, average*) bersinggungan tetapi hampir sejajar.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z dengan kecerdasan emosional sebagai moderator. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang sedang bekerja

pada suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan bukti yang mendukung hipotesis, peneliti menggunakan uji moderasi untuk menjawab rumusan masalah tersebut.

Setelah melakukan analisa, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* ($p = -0,026$). Hasil ini dapat memberikan bukti yang cukup untuk menerima H_1 sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Sejalan dengan penelitian milik Sismawati & Lataruva, (2020), ketika karyawan tidak mengalami *work-life balance*, karyawan cenderung memiliki niat untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Didukung oleh penelitian lain tentang pengaruh *work-life balance* dan *turnover intention* yang dilakukan oleh Fayyazi & Aslani (2015), yang mengemukakan bahwa *work-life balance* berhubungan negatif dengan niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ketika karyawan merasakan *work-life balance*, maka cenderung memiliki sedikit keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat mengarah pada perilaku kerja yang positif. Misalnya, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi.

Banyaknya beban pekerjaan dengan pergerakan cepat membuat karyawan dapat kehilangan banyak waktu hanya untuk bekerja. Menurut Ries, (2011), hal tersebut membuat mereka harus mengorbankan waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, sosialisasi, dan diri sendiri menjadi digunakan untuk pekerjaan. Keseimbangan antara peran-peran tersebut dapat meminimalisir konflik antara pekerjaan dan kehidupan personal (Greenhaus dkk., 2003).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada efek positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* dengan koefisien korelasi sebesar ($p = 0,346$, nilai $p < 0,5$). Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* nya. Hasil ini memberikan bukti yang cukup untuk menerima H_2 yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Tri Maningsih, (2022), mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian juga dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reflesia & Syahrizal, (2021), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian juga hasil penelitian Fitrawati, (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kecerdasan emosional penting karena hal tersebut diharapkan dapat menguatkan persepsi dukungan organisasi pada karyawan dalam lingkup kerja dan menurunkan perasaan negatif karyawan. Jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka orang tersebut akan cenderung lebih dapat mengatur peran – peran yang dimilikinya tanpa terlalu merasa *stress* (Gupta & Vishnu, 2014). Ketika dalam pekerjaan, diharapkan karyawan dapat menurunkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) dari pekerjaannya yang sekarang ke pekerjaan baru.

Dalam penelitian ini ditemukan juga bukti bahwa interaksi antara *work-life balance* dengan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh hubungan yang signifikan ($P = 0,745$) Hasil ini memberikan bukti yang tidak cukup untuk menerima H_3 yang mengatakan bahwa kecerdasan

emosional tidak memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Namun, terdapat dugaan berdasarkan hasil *simple slope plot* efek moderasi yang diberikan tidak memiliki pengaruh yang besar terlihat pada ketiga garis pada hasil data (*high, low, average*) bersinggungan tetapi hampir sejajar. Apabila tingkat *work-life balance* seseorang yang rendah dengan *turnover intention* tinggi, kecerdasan emosional yang tinggi akan memperkuat tingkat *turnover intention* sehingga terjadilah *turnover*. Sebaliknya, pada tingkat *work-life balance* yang tinggi dan *turnover intention* yang rendah, kecerdasan emosional yang tinggi dapat memperkuat *work-life balance* sehingga *turnover intention* tidak terjadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

1. H₁ : Diterima karena *work-life balance* berhubungan negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*
2. H₂ : Diterima karena kecerdasan emosional berhubungan positif secara signifikan terhadap *turnover intention*.
3. H₃ : Ditolak karena kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Bussines Insider. (2019). *Generation Z: Latest Characteristics, Research, and Facts*. <https://www.businessinsider.com/generation-z?IR=T>
- Evans, G., Welles, N., & Moch, A. (2003). Housing and Mental Health: A Review of the Evidence and a Methodological and Conceptual Critique. *Journal of Social Issues*, 59(3), 475–500. doi:10.1111/1540-4560.00074
- Fitrawati, G. (2016). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. 'X' JAKARTA*.
- Gichuchi, J. ., & Mbithuka, J. . (2018). Influence of Work Engagement on Millennial Employees Retention Among Insurance Industry in Kenya. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(2), 145–153.
- Gupta, K., & Vishnu, S. (2014). Intellectual Capital and Performance of Pharmaceutical Firms in India. *Journal of Intellectual Capital*, 15, 83–99.
- Miller, S. (2019). Generation Z and millennials seek recognition at Work. *SHRM Website*.
- Neuman, W. L. (2011). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80–88. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>
- Reflesia, N., & Syahrizal. (2021). The influence of emotional intelligence on deviant behavior with intention to move as a mediating variable. *Human Resource Management Studies*, Vol. 1 No.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous*. Jeffrey Greenhaus,

- Karen Collins, J. S. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(3).
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, Z. M. (2011). Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606–617.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3S.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>