



## Dampak *Work Life Balance* dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Job Embeddedness* pada Karyawan Gen Z (Studi Kasus Toserba Yogya Ketanggungan)

Nur Rakhmawati<sup>1\*</sup>, Azizah Indriyani<sup>2</sup>, Nur Khojin<sup>3</sup>, Akbar NP Darma Wahana<sup>4</sup>, Slamet Bambang Riono<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia

Email: [nurrakhmawati4@gmail.com](mailto:nurrakhmawati4@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [azizahindriyani0@gmail.com](mailto:azizahindriyani0@gmail.com)<sup>2</sup>, [nurkhojin089@gmail.com](mailto:nurkhojin089@gmail.com)<sup>3</sup>,

[akbarnuurpurnama@gmail.com](mailto:akbarnuurpurnama@gmail.com)<sup>4</sup>, [sbriono@gmail.com](mailto:sbriono@gmail.com)<sup>5</sup>

\*Korespondensi penulis: [nurrakhmawati4@gmail.com](mailto:nurrakhmawati4@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** This study aims to determine the impact of work-life balance and emotional exhaustion on job embeddedness among Generation Z employees at Toserba Yogya Ketanggungan located in Ketanggungan District, Brebes Regency. This research employs a quantitative method with a population of 60 employees. A sample of 60 respondents who meet the Generation Z criteria was selected. Data were collected through online questionnaires distributed via Google Forms. The results indicate that work-life balance has a positive and significant influence on job embeddedness among Generation Z employees at Toserba Yogya Ketanggungan, with a  $t$ -value for work-life balance  $> t$ -critical ( $5.062 > 1.671$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Emotional exhaustion has a negative and significant influence on job embeddedness among Generation Z employees at Toserba Yogya Ketanggungan, with a  $t$ -value for emotional exhaustion  $> t$ -critical ( $-2.345 < 1.671$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Work-life balance and emotional exhaustion together significantly influence job embeddedness among Generation Z employees at Toserba Yogya Ketanggungan, with an  $F$ -value  $< F$ -critical ( $26.909 < 3.16$ ) at a significance level of 0.05. The contribution of work-life balance and emotional exhaustion to job embeddedness among Generation Z employees at Toserba Yogya Ketanggungan is 48.6%, with the remaining 51.4% influenced by other factors.

**Keywords:** Emotional Exhaustion; Gen Z Employees; Job Embeddedness; Work Life; Yogya Cough.

**Abstrak.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dampak *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan yang terletak di Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Terdapat sebanyak 60 karyawan sebagai populasi pada penelitian ini. Sebanyak 60 responden dengan kriteria Gen Z yang dijadikan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden secara online menggunakan *google form*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan dengan nilai thitung *work life balance*  $>$  tabel ( $5,062 > 1,671$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; *emotional exhaustion* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan dengan nilai thitung *emotional exhaustion*  $>$  tabel ( $-2,345 < 1,671$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; *work life balance* dan *emotional exhaustion* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan nilai Fhitung  $<$  Ftabel ( $26.909 < 3.16$ ) pada taraf signifikansi 0,05; besaran sumbangsih variabel *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.

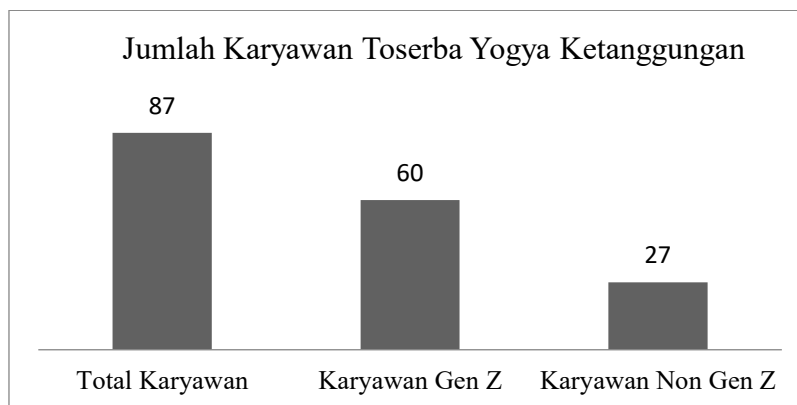
**Kata kunci:** Emotional Exhaustion; Job Embeddedness; Karyawan Gen Z; Toserba Yogya; Work Life.

### 1. LATAR BELAKANG

*Job embeddedness* adalah suatu konsep yang merujuk pada tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang mereka jalani. Diperkenalkan oleh Mitchell, konsep ini didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk merasakan keterikatan yang mendalam terhadap posisi mereka (Awan et al., 2021). Konsep ini terdiri dari tiga dimensi utama. Pertama, *links*, yang merujuk pada hubungan sosial yang terjalin antara karyawan

dengan rekan kerja, atasan, serta komunitas di luar lingkungan kerja. Kedua, *fit*, yang menggambarkan keselarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi serta lingkungan kerja. Ketiga, *sacrifice*, yang mengacu pada pengorbanan yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan, baik dari segi finansial maupun emosional (Bachtiar & Yulianti, 2023).

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, berperan signifikan dalam kelancaran operasional (Riono, 2021). Memahami keinginan dan kebutuhan karyawan adalah hal yang krusial untuk menjaga tingkat kepuasan serta keberlangsungan perusahaan (Mujahidin & M.Syaifulloh, 2024). Saat ini, generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan diperkirakan akan menjadi mayoritas dalam angkatan kerja dalam waktu dekat. Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 menurut *Pew Research Center*, kini menyumbang sekitar 30% dari populasi global. Diperkirakan bahwa pada tahun 2025, mereka akan mencapai 27% dari total tenaga kerja. Kehadiran Generasi Z yang membawa dinamika baru di lingkungan kerja, sangat penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik dan kebutuhan mereka (Hanifah, 2023).



**Gambar 1.** Jumlah Karyawan Toserba Yogya Ketanggungan.

Data menunjukkan bahwa Toserba Yogya Ketanggungan memiliki 60 karyawan yang berasal dari generasi Z dan 27 karyawan dari kelompok non-generasi Z, yang mengindikasikan dominasi Generasi Z di perusahaan ini. Kehadiran mereka mencerminkan perubahan demografis dalam dunia kerja dan memengaruhi dinamika internal, strategi pemasaran, inovasi produk, serta layanan pelanggan. Generasi Z memiliki karakteristik seperti kemampuan teknologi yang tinggi, kreativitas, dan kesadaran sosial, yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar yang kompetitif (Susanto Rony, 2024).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja, sekaligus menciptakan lingkungan yang positif (Permana et al., 2024). Namun, kelelahan emosional dapat mengurangi motivasi dan

keterikatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menjadi isu yang signifikan di Toserba Yogya Ketanggungan, di mana tingkat *turnover* karyawan tergolong tinggi. Pihak manajemen perlu memahami dan menangani faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan guna merumuskan strategi retensi yang lebih efektif (Melaty et al., 2024).

**Tabel 1.** Data Jumlah Karyawan Yang *Resign*.

Tahun	Jumlah Karyawan yang <i>Resign</i> (Orang)	Perubahan (%)
2021	13	-
2022	18	38,5
2023	23	27,8
2024	30	30,4
2025*	10	-

Sumber: Hasil olah data.

Data *turnover* karyawan di Toserba Yogya Ketanggungan menunjukkan peningkatan setiap tahun. Pada 2021, sejumlah 13 karyawan keluar, meningkat menjadi 18 pada 2022 (naik 38,5%). Pada 2023, jumlahnya kembali naik menjadi 23 (27,8% lebih tinggi). Pada 2024, *turnover* mencapai 30 karyawan, meningkat 30,4% dari tahun sebelumnya. Untuk 2025, meskipun hanya mencakup Januari hingga Maret, sudah ada 10 karyawan yang keluar, menunjukkan bahwa angka *turnover* kemungkinan akan tetap tinggi jika tren ini berlanjut.

Tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri menjadi isu yang sangat diperhatikan oleh manajemen Toserba Yogya Ketanggungan, mengingat bahwa tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas tim, produktivitas, dan biaya operasional. Karyawan, khususnya yang berasal dari Generasi Z, merasa bahwa gaji yang ditawarkan tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dalam konteks ekonomi yang terus berkembang, mereka cenderung mencari kompensasi yang lebih baik. Banyak perusahaan di sekitar yang menawarkan gaji yang lebih tinggi serta manfaat menarik, seperti asuransi kesehatan dan fleksibilitas kerja, sehingga karyawan lebih tertarik untuk berpindah ke tempat lain yang menawarkan kesejahteraan yang lebih baik (Susanto Rony, 2024). Menurut hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa adanya faktor *work life balance* dan *emotional exhaustion* berkontribusi terhadap *job embeddedness* di perusahaan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Work Life Balance

*Work life balance* adalah keseimbangan yang diciptakan individu dengan mengatur waktu secara proporsional antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi

(Puteri Andika Sari, 2024). Menurut Hudson (2005) dalam (Dhaniswari & Sudarnice, 2024), *work life balance* merujuk pada tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Umumnya, *work life balance* dihubungkan dengan upaya untuk mencapai keseimbangan dan mempertahankan semua aspek yang ada dalam kehidupan manusia.

Menurut Fisher (2002) dalam (Jessica et al., 2023) *work life balance* mencakup empat indikator penting, yaitu: waktu, yang mencakup perbandingan antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan; perilaku, yang mencakup tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan, berdasarkan keyakinan individu bahwa mereka mampu meraih apa yang diinginkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi; ketegangan, yang mencakup perasaan cemas, tekanan, kehilangan aktivitas penting dalam kehidupan pribadi, dan kesulitan dalam mempertahankan perhatian; dan energi, yang mencakup energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi adalah sumber yang terbatas dalam diri manusia, sehingga jika individu kekurangan energi melakukan aktivitas, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres (Riono, 2025).

### **Emotional Exhaustion**

*Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional menurut Khan dkk., (2021) dalam (Bachtiar & Yulianti, 2023) adalah perasaan yang berlebihan secara emosional serta kelelahan dari pekerjaan yang dimiliki seseorang, yang kemudian dimanifestasikan oleh kelelahan fisik, serta perasaan yang terkuras secara psikologis dan emosional. Menurut (Macía-Rodríguez et al., 2023) dalam (Yasinta et al., 2024) kelelahan emosional adalah kondisi kelelahan mental dan emosional yang disebabkan oleh tekanan kerja yang terus menerus. Salmela-Aro et al. (2011) dalam (Yasinta et al., 2024) mengembangkan konsep *burnout* dengan menambahkan perspektif keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki.

Indikator *emotional exhaustion* menurut teori ini adalah perasaan lelah yang ekstrem akibat pekerjaan, yaitu perasaan lelah yang ekstrem akibat pekerjaan mengacu pada kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional karena beban kerja yang tinggi atau tekanan yang terus-menerus; hilangnya rasa kepuasan dalam pekerjaan: kondisi ini terjadi ketika seseorang tidak lagi merasa senang atau puas dengan pekerjaannya, meskipun sebelumnya mungkin menikmati tugas-tugas yang dilakukan; kesulitan memulihkan energi setelah bekerja, bahwa individu yang mengalami *emotional exhaustion* sering merasa sulit untuk kembali segar dan bertenaga meskipun sudah beristirahat atau berlibur; kurangnya semangat dalam menjalankan tugas kerja, yaitu urangnya semangat dalam bekerja

mencerminkan hilangnya motivasi dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas (Bachtiar & Yulianti, 2023).

### **Job Embeddedness**

*Job embeddedness* adalah konsep yang menggambarkan seberapa kuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Keterikatan pekerjaan diartikan sebagai tingkat keterikatan individu terhadap perusahaan atau pekerjaan mereka, yang mencerminkan pengaruh keseluruhan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi (Yu et al., 2020). Menurut Mitchell, et.al. (2001) dalam (Ramaite et al., 2022) indikator *job embeddedness* dibagi menjadi tiga, yaitu: *links*, yaitu hubungan formal dan informal antara individu dengan lingkungan organisasinya (*on the job*) serta dengan komunitasnya (*off the job*) mencakup berbagai interaksi.

Semakin kuat hubungan yang dimiliki individu, semakin besar pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan di organisasinya; *fit*, yaitu persepsi karyawan mengenai kesesuaian atau kecocokan yang dirasakan individu terhadap perusahaan dan lingkungannya mencakup berbagai aspek; *sacrifice*, yaitu persepsi individu mengenai risiko material atau non-material yang dirasakan karyawan terhadap organisasi atau komunitas mencakup apa yang mungkin didapat atau hilang jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka (Mitchell et al., 2001) dalam (Ramaite et al., 2022).

Individu akan mempertimbangkan berbagai hal yang akan dikorbankan jika mereka meninggalkan organisasi, seperti gaji, bonus, hubungan dengan rekan kerja, dan proyek yang menarik. Semakin besar rasa pengorbanan yang dirasakan individu ketika meninggalkan suatu pekerjaan, semakin sulit bagi mereka untuk mengambil keputusan untuk pergi, sehingga membuat mereka lebih terikat pada organisasi dan masyarakat (Riono & Syaifulloh, 2024).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif, yaitu salah satu jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel dengan cara membandingkan kelompok yang berbeda. Variabel independen diidentifikasi sebagai penyebab, sedangkan variabel dependen dianggap sebagai akibat. Melalui pengumpulan data yang sistematis dan analisis statistik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai interaksi antarvariabel serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian dilaksanakan di Toserba Yogya Ketanggungan, yang beralamat di Jalan Raya Ketanggungan No. 123, Ketanggungan, Brebes, Jawa Tengah, dengan fokus menguji pengaruh

*work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* pada karyawan Generasi Z.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di Toserba Yogya Ketanggungan yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh 60 karyawan Generasi Z dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden secara *online* melalui *google form*. Kuesioner ini disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, di mana nilai 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan nilai 5 menunjukkan "sangat setuju". Instrumen kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Data yang terkumpul kemudian diolah melalui beberapa tahapan, mulai dari pemeriksaan data (*editing*) untuk memastikan kelengkapan jawaban, pengkodean data (*coding*) dengan memberikan skor sesuai skala Likert, tabulasi data, hingga input data ke dalam software statistik SPSS. Setelah itu, data dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur kelayakan instrumen, diikuti dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis selanjutnya menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen, serta perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Deskripsi Responden

Tabel berikut menunjukkan deskripsi karakteristik responden Toserba Yogya Ketanggungan berdasarkan jenis gaji saat penelitian dilakukan.

**Tabel 2.** Karakteristik Gaji Responden.

Gaji Responden	Jumlah	Presentase
< Rp 1.000.000	2	3,3%
Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000	38	63,3%
Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	15	25,0%
> Rp 3.000.000	5	8,3%
Total	60	100,0%

*Sumber: Data yang diolah.*

Tabel 2, menunjukkan bahwa kecenderungan responden memiliki penghasilan perbulan Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 sebanyak 38 responden (63,3%).

Tabel berikut menunjukkan deskripsi karakteristik responden Toserba Yogya Ketanggungan berdasarkan jenis kelamin saat penelitian dilakukan.

**Tabel 3.** Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	29	48,3%
Perempuan	31	51,7%
Total	60	100

*Sumber: Data yang diolah.*

Tabel 3, menunjukkan kinerja karyawan laki-laki Toserba Yogya Ketanggungan sebanyak 29 orang (48,3%) dan kinerja karyawan perempuan Toserba Yogya Ketanggungan sebanyak 31 orang (51,7%). Mayoritas karyawan Toserba Yogya Ketanggungan adalah Perempuan.

Berikut ini uraian mengenai karakteristik responden Toserba Yogya Ketanggungan berdasarkan usia pada saat dilakukan survei dan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.** Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 Tahun	10	16,7%
20 – 25 Tahun	33	55,0%
> 25 Tahun	17	28,3%
Total	60	100,0%

*Sumber: Data yang diolah.*

Tabel 4, menunjukkan bahwa kinerja karyawan berusia di bawah 20 tahun di Toserba Yogya Ketanggungan sebanyak 10 orang (16,7%), sedangkan kinerja karyawan berusia antara 20 - 25 tahun sebanyak 33 orang (55,0%), dan kinerja karyawan berusia di atas 25 tahun sebanyak 17 orang (26,3%). Sebagian besar karyawan di Toserba Yogya Ketanggungan berada dalam rentang usia 20 hingga 25 tahun. Toserba Yogya Ketanggungan sangat memerlukan lebih banyak tenaga kerja dari kelompok usia ini, mengingat bahwa pekerja muda cenderung memiliki energi yang tinggi dan kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan.

Berikut ini gambaran karakteristik responden Toserba Yogya Ketanggungan berdasarkan tingkat pendidikan yang dilaporkan pada saat survei dilakukan dan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5.** Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMK/SMA/MA	45	75,0%
D1/D2/D3	6	10,0%
S-1	8	13,3%
S-2	1	1,7%
Total	60	100,0%

*Sumber: Data yang diolah.*

Tabel 5, menunjukkan bahwa karyawan Toserba Yogya Ketanggungan berpendidikan SMK/SMA/MA sebanyak 45 orang (75,0%), pendidikan D1/D2/D3 sebanyak 6 orang (10,0%), pendidikan S1 sebanyak 8 orang (13,3%), dan pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,7%). Tabel

di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Toserba Yogya Ketanggungan merupakan lulusan SMK/SMA/MA. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang relevan diharapkan dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini uraian karakteristik responden Toserba Yogya Ketanggungan berdasarkan masa kerja. Hal ini menunjukkan kapan survei dilakukan dan diajukan pada tabel berikut.

**Tabel 6.** Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden.

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	13	21,7%
1 – 3 Tahun	32	53,3%
4 – 6 Tahun	11	18,3%
> 6 Tahun	4	6,7%
Total	60	100,0%

Sumber: Data yang diolah.

Tabel 6, menunjukkan bahwa terdapat 13 orang (21,7%) yang telah bekerja kurang dari 1 tahun, 32 orang (53,3%) yang telah bekerja selama 1 hingga 3 tahun, 11 orang (18,3%) yang telah bekerja antara 4 hingga 6 tahun, dan 4 orang (6,7%) yang telah bekerja lebih dari 6 tahun. Sebagian besar karyawan Toserba Yogya Ketanggungan memiliki pengalaman yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan merasa nyaman menjalankan pekerjaan mereka.

### Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kualitas data yang telah dikumpulkan, serta bagaimana data tersebut berkontribusi dalam mendukung hipotesis yang telah diajukan (Sucipto, 2024).

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menilai validitas pertanyaan dalam kuesioner. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bersifat positif, ini mengindikasikan adanya hubungan langsung antara pertanyaan dan konstruk yang dimaksud, sehingga pertanyaan tersebut dapat dianggap valid (Indriyani, 2024). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* ( $X_1$ ).

Indikator	r hitung	r tabel	Ket.	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.
WLB1	0.27			EE5	0.793		
WLB2	0.756			EE6	0.769		
WLB3	0.257			EE7	0.759		
WLB4	0.82	0.214	Valid	EE8	0.889	0.214	Valid
WLB5	0.762			JE1	0.678		
WLB6	0.667			JE2	0.3		
WLB7	0.689			JE3	0.292		

WLB8	0.758	JE4	0.345
WLB9	0.644	JE5	0.213
WLB10	0.516	JE6	0.487
EE1	0.81	JE7	0.446
EE2	0.801	JE8	0.507
EE3	0.768	JE9	0.629
EE4	0.811	JE10	0.709

Sumber : Data yang diolah.

Berdasarkan tabel 7, memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, dimana nilai r tabel dengan sampel ( $n = 60$ ) yaitu 0,214, sehingga indikator dari variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ), *Emotional Exhaustion* ( $X_2$ ), dan *Job Embeddedness* ( $Y$ ) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan. Kuesioner dianggap reliabel apabila respons individu terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dalam jangka waktu tertentu. Untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner, digunakan koefisien Alpha Cronbach. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60; sebaliknya, jika nilainya sama dengan atau di bawah 0,60, maka kuesioner tersebut dianggap tidak reliabel.

**Tabel 8.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,837	Reliabel
<i>Emotional Exhaustion</i>	0,919	
<i>Job Embeddedness</i>	0,622	

Sumber : Data yang diolah.

Berdasarkan tabel 8, memperlihatkan variabel bebas yang terdiri dari *Work Life Balance* ( $X_1$ ), *Emotional Exhaustion* ( $X_2$ ), dan *Job Embeddedness* ( $Y$ ) masing-masing memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari r tabel 0,214. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 9.** Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters	
Mean	0.0000000
Std. Deviation	2.05168980
Most Extreme Differences	
Absolute	0.143
Positive	0.143
Negative	-0.136
Test Statistic	0.143
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.394

Sumber: Hasil olah SPSS.

Berdasar tabel 9, dapat terlihat nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu  $0,395 > 0,05$ , diasumsikan bahwa telah terpenuhinya normalitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen. Melalui pelaksanaan uji ini, peneliti dapat lebih mudah menentukan variabel bebas mana yang berpengaruh terhadap variabel terikat (M.Mutropin, SB.Riono, 2023).

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinieritas.

Model	Tolerance	VIF
WLB	0.678	5.603
EE	0.578	5.603

Sumber: Hasil olah SPSS.

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai VIF dari variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan variabel *Emotional Exhaustion* ( $X_2$ ) adalah  $5,603 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,578 > 0,10$ , oleh karena itu dapat dipastikan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana varians residual dalam model regresi tidak konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Model yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, di mana varians residual tetap konstan, sehingga memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dan valid (Budihani & Syaifulloh, 2024).

**Tabel 11.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	10.844	1.413	-	7.677	0.733
<i>Work Life Balance</i>	-0.263	0.066	-0.884	-3.989	0.193
<i>Emotional Exhaustion</i>	0.049	0.054	0.201	0.908	0.368

Sumber: Hasil olah SPSS.

Berdasarkan tabel 11, nilai (Sig.) dapat dijelaskan bahwa pada saat dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glajser, untuk *work life balance* adalah 0.193 dan untuk *emotional exhaustion* adalah 0.368, keduanya lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang diterapkan untuk mengamati pola hubungan antara variabel ketika terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Analisis tersebut berfokus pada hubungan linear antara variabel *work-life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*.

**Tabel 12.** Hasil Analisis Persamaan Regresi.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	24.776	2.659	-	9.317	<.001
<i>Work Life Balance</i>	0.629	0.124	1.138	5.062	<.001
<i>Emotional Exhaustion</i>	-0.240	0.102	-0.527	-2.345	0.023

Sumber: Hasil olah SPSS.

Tabel 12, menunjukkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=24,776 + 0,629 + (-0,240) + e$

- Nilai constanta (24,776), artinya yaitu jika variabel *work life balance* dan *emotional exhaustion* bernilai 0, maka variabel dependen *job embeddedness* mengalami kenaikan sebesar 24,776.
- Koefisien regresi pada faktor *work life balance* menunjukkan nilai yang positif, artinya apabila *work life balance* semaking tinggi maka *job embeddedness* akan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel *job embeddedness* diharapkan meningkat 0,629.
- Koefisien regresi pada faktor *emotional exhaustion* menunjukkan nilai yang negatif terhadap variabel *job embeddedness*, artinya setiap peningkatan satu unit dalam *emosional*

*exhaustion* akan mengurangi nilai variabel *job embeddedness* sebesar -0,240, mencerminkan dampak negatif yang signifikan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, serta untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

**Tabel 13.** Hasil Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	24.776	2.659	-	9.317	<.001
<i>Work Life Balance</i>	0.629	0.124	1.138	5.062	<.001
<i>Emotional Exhaustion</i>	-0.240	0.102	-0.527	-2.345	0.023

Sumber: Hasil olah SPSS.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- Nilai signifikansi untuk dampak *work life balance* ( $X_1$ ) terhadap *job embeddedness* adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,062 >$  nilai t tabel 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan.
- Nilai signifikan untuk pengaruh *emosional exhaustion* terhadap *job embeddedness* adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $-2,345 <$  ttabel 1,671, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* meskipun pengaruhnya signifikan, nilai t hitung yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional exhaustion*, semakin rendah tingkat *job embeddedness* pada karyawan Gen Z Toserba Yogya Ketanggungan.

### Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk mengidentifikasi apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

**Tabel 14.** Hasil Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	234.494	2	117.247	26.909	<.001
Residual	248.356	57	4.357		
Total	482.850	59			

Sumber: Hasil olah SPSS.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *work life balance* dan *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* berpengaruh terhadap karyawan Gen Z di Toserba Yogya Ketanggungan.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen.

**Tabel 15.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.697	0.486	0.468	2.087
a. Predictors: (Constant), <i>work life balance</i> , <i>emosional exhaustion</i>				
b. Dependent Variable: <i>job embeddedness</i>				

Sumber: Hasil olah SPSS.

Berdasarkan tabel 15, diketahui pengaruh *work life balance* dan *emosional exhaustion* terhadap *job embeddedness* hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,468. Hal ini berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 46,8%, sedangkan 53,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Generasi Z di Toserba Yogya Ketanggungan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi serta kinerja karyawan. Selanjutnya, *emotional exhaustion* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *job embeddedness*, namun dengan nilai t hitung yang negatif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $-2,345 < t$  tabel 1,671, yang berarti semakin tinggi kelelahan emosional, semakin rendah tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, *work life balance* dan *emotional exhaustion* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, yang terbukti dari hasil uji F dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $26,909 > F$  tabel 3,16, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- Awan, F. H., (2021). Impact of Role Conflict on Intention to Leave Job With the Moderating Role of Job Embeddedness in Banking Sector Employees. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719449>
- Bachtiar, H., & Yulianti, P. (2023). The Effect of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness With Emotional Exhaustion As a Mediating Variable and Coworker Support As a Moderation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(2), 2621–606.
- Budihani, H. G., & Syaifulloh, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. 2(8), 854–866.
- Dhaniswari, N.. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Hanifah, A. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- Indriyani, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(7), 701–716.
- Jessica, Zamralita, & Meylisa Permata Sari. (2023). Analisis Uji Beda Work-Life Balance Generasi Y dan Generasi Z pada Karyawan Perusahaan Retail. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 508–519. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.143>
- M.Mutropin, SB.Riono, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes). 1(3), 174–189.
- Melaty, A. A., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). *The Influence of Compensation and Work Life Balance on Loyalty of Gen Z Employees In Tasikmalaya City (Survey Of Gen Z Employees in The Formal Sector) Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z di Kota Tasikmalaya ( Surv. 1(2), 149–162.*
- Mujahidin, & M.Syaifulloh. (2024). *Kualitas Layanan Publik, Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat di Desa Blubuk ,. 2(4), 1–17.*
- Permana, R. (2024). The Influence of Quality of Work Life, Empowerment and Public Services on the Performance of Employees at Songgom District Office with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *IJESSR: International Journal of Economics and Social Sciences Research*, 2(4), 35–49.
- Puteri Andika Sari, G. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Z di Kota Bandung Oleh. 4(4), 2249–2262.
- Ramaite, M., (2022). Job embeddedness profiles: Associations with supervisor relations, job satisfaction, and work engagement. *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080322>
- Riono, S. B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.

- Riono, S. B. (2025). Manajemen dalam Perspektif Global; Konsep dan Implementasi. In *Marjinal* (p. 263). Marjinal.
- Riono, S. B., & Syaifulloh, M. (2024). *Pengantar Manajemen: Konsep dan Implementasi*.
- Sucipto, H. (2024). *Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 4, 5756–5768.
- Susanto Rony, H. F. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 293–305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Yasinta, T., Haqq, Z. N., & Run, P. (2024). *The Impact of Techno Complexity on Work Performance Through Emotional Exhaustion*. 14(2), 164–176.
- Yu, J., Ariza-Montes, (2020). Sustainable Relationship Development Between Hotel Company and Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, and Turnover. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/su12177168>