

Pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Workplace Well-Being* Terhadap *Turnover Intention* dalam perspektif bisnis islam pada Karyawan RS Imanuel di Kota Bandar Lampung

Aprilia Rizki *¹
Siska Yuli Anita ²
Yulistia Devi ³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

*e-mail: apriliazrizki694@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* ditinjau dari perspektif bisnis Islam pada karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung. sektor kesehatan dihadapkan pada tantangan yang serius, yaitu tingginya tingkat turnover atau keluarnya tenaga kerja. Rumah Sakit immanuel menjadi salah satu yang juga menghadapi tantangan terkait turnover intention, tingkat turnover pada karyawan Rumah Sakit Imanuel mengalami kenaikan dari tahun ketahun yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sejumlah 759 karyawan yang merupakan seluruh karyawan Rumah Sakit Imanuel Kota Bandar Lampung. Kemudian teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan dihitung menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh total sampel sebesar 89 responden. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Adapun alat analisis data yang digunakan yaitu IBM SPSS versi 29. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu variabel *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Workplace Well-Being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* secara parsial dan simultan. Variabel *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover Intention* memiliki tingkat kontribusi sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 29,8%.

Kata kunci: Keterlibatan Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi, Kesejahteraan di tempat Kerja, Niat Berpindah Kerja

Abstract

This study aims to determine the influence of *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, and *workplace well-being* on *turnover intention* reviewed from the perspective of Islamic business in employees of Immanuel Hospital in Bandar Lampung City. The health sector is faced with a serious challenge, namely high turnover rates or labor exodus. Imanuel Hospital is one of those that also faces challenges related to turnover intention, the turnover rate in Imanuel Hospital employees has increased from year to year, namely from 2021 to 2024. This study uses a quantitative method with a population of 759 employees who are all employees of Imanuel Hospital Bandar Lampung City. Then the sampling technique in this study uses the purposive sampling technique and is calculated using the slovin formula so that a total sample of 89 respondents is obtained. Data collection techniques are observation, questionnaire and documentation. The data analysis tool used is IBM SPSS version 29. The results of the study obtained were that the variables *Employee Engagement*, *Work Life Balance* and *Workplace Well-Being* had a negative and significant effect on *Intention turnover* partially and simultaneously. The variables *Employee Engagement*, *Work Life Balance* and *Workplace Well-Being* on *Turnover Intention* had a contribution rate of 70.2% and the rest were influenced by other variables outside of this study, which was 29.8%.

Keywords: *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, *Workplace Well-Being*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan krusial dalam sebuah organisasi (Marnis & priyono, 2008). SDM yaitu individu yang bekerja dalam organisasi, merupakan komponen yang harus dikembangkan. Kualitas dan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Perusahaan pasti akan selalu membutuhkan orang untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik sangatlah penting dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan organisasi (Nurhasnah et al., 2024). Dalam bidang kesehatan, pengelolaan SDM yang efektif menjadi sangat penting karena sektor ini menghadapi tuntutan pelayanan yang kompleks dan standar kualitas yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sektor kesehatan dihadapkan pada tantangan yang serius, yaitu tingginya tingkat turnover atau keluarnya tenaga kerja. Hal tersebut merupakan salah satu masalah yang sering menjadi perhatian manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengakibatkan berkurangnya stabilitas organisasi, menurunnya produktivitas dan meningkatnya biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Turnover atau perputaran merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau berpindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Turnover merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas perusahaan (Salimah, 2021). *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya (Gunawan & Andani, 2020). *Turnover intention* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya keterikatan karyawan (*employee engagement*), ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta kesejahteraan yang tidak memadai di tempat kerja (*workplace well-being*). Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan biasanya tidak merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka, tidak mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengalami ketidakpuasan terhadap kondisi kesejahteraan fisik dan mental di tempat kerja.

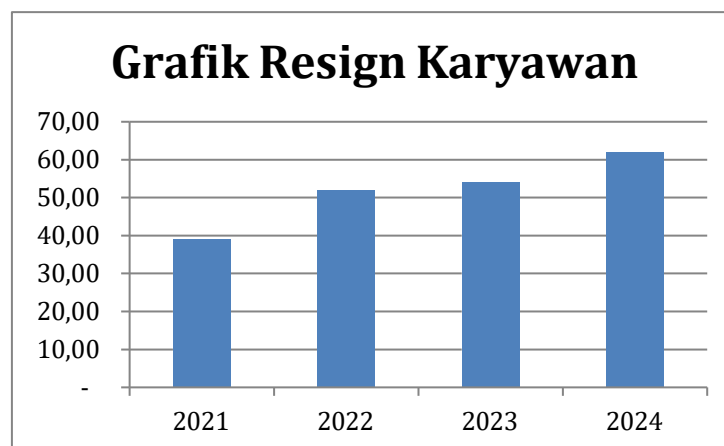
Keterikatan karyawan menekankan seberapa antusias, terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, perusahaan tempat mereka bekerja, tujuan, visi dan nilai-nilainya. *Employee engagement* akan membuat karyawan merasa diterima di sebuah organisasi, bertahan di organisasi itu dan berusaha memberikan upaya ekstra terhadap perusahaan (Kumar & Pansari, 2015). Karyawan yang terlibat cenderung merasa terpenuhi dalam peran mereka, memandang pekerjaan mereka secara positif, dan tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Nigah & Singh, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan *engagement* yang rendah sering kali merasa tidak memiliki koneksi yang kuat dengan pekerjaan mereka dan cenderung memiliki niat lebih tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Dalam konteks ini, *employee engagement* memainkan peran vital dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

Work-life balance juga memainkan yang tak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Fleksibilitas dalam pengaturan kerja, seperti waktu dan tempat kerja, memungkinkan karyawan untuk menjalankan peran mereka tanpa mengorbankan salah satu aspek kehidupan mereka (Carla Brega et al., 2023). Karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Syuzairi dkk, 2023). Ketidakseimbangan antara kedua aspek ini dapat memicu stres dan burnout, yang akhirnya mendorong *turnover intention*. Organisasi yang mampu menawarkan fleksibilitas dalam pengelolaan waktu kerja, seperti kebijakan jam kerja fleksibel, cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih baik.

Selain itu, Kesejahteraan di tempat kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. *Workplace well-being* adalah ketika karyawan merasa sejahtera, dan didukung secara emosional serta fisik di lingkungan kerja mereka. Kesejahteraan ini mencakup berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang positif, dukungan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Prumudya et al., 2024). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam hal kesejahteraan fisik dan mentalnya cenderung lebih betah dan loyal terhadap perusahaan. Kesejahteraan ini mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan. Dengan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, organisasi dapat menurunkan *turnover intention* secara signifikan (Massoud Moslehpour et al., 2023).

Salah satu Rumah Sakit yang juga menghadapi tantangan terkait *turnover intention* adalah Rumah Sakit Imanuel, salah satu Rumah Sakit swasta yang beroperasi di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data internal perusahaan yang didapat pada pra penelitian yang dilakukan penulis, terjadi peningkatan *turnover* karyawan Rumah Sakit Imanuel.

Gambar 1
Data karyawan Resign RS Imanuel Tahun 2021-2024



Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada karyawan Rumah Sakit Imanuel mengalami kenaikan dari tahun ketahun yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan resign dari tahun 2021 sebesar 39 karyawan ke tahun 2022 sebesar 52 karyawan. Kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah karyawan resign kembali sebesar 54 karyawan dan terjadi kenaikan kembali pada tahun 2024 dengan jumlah resign sebanyak 62 karyawan. Meningkatnya fenomena *turnover* ini dapat berpengaruh negatif bagi rumah sakit seperti berkurangnya tenaga kerja yang berpengalaman serta meningkatnya biaya rekrutmen. Selain itu, pergeseran karyawan dapat menyebabkan gangguan pada operasional sehari-hari dan menurunkan efisiensi kerja tim.

Seperti pada penelitian terdahulu yang membahas beberapa kasus tentang *Turnover Intention*, *Employee Engagement*, *Work Life Balance* dan *Workplace Well-Being* dengan hasil yang berbeda-beda dengan judul yang berbeda juga di tiap penelitian yang dilakukan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Isnaton & Riyanto, 2020). yang berjudul "*The Effect of Employee Engagement and Work Life Balance on Millennial Generation Turnover Intention in The Woodworking Industr*" menunjukkan hasil bahwa *Employee Engagement* dan *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dan penelitian yang berjudul "*The Effect of Workplace Well-Being and Workplace Incivility on Turnover Intention with Job Embeddedness as a Moderating Variable*" yang menyatakan bahwa *workplace well-being* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Khairunisa & Muafi, 2022).. Akan tetapi hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul "*pengaruh employee engagement dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kompensasi pada PT Alfi Putra*

Trenggalek” yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* (Sayid et al., 2024). Selanjutnya penelitian yang juga dilakukan oleh (Nugroho et al., 2024) yang berjudul “*The effect of work-life balance and supervisor support on turnover intention and its impact on employee performance*” yang menunjukkan hasil *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Hamif et al., 2022). yang berjudul “pengaruh *personal resources* dan *workplace well being* terhadap keterikatan karyawan dan *turnover intention* pada PT. Indah Kiat Pulp and paper Perawang divisi logistic container” menyatakan bahwa *workplace well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam perspektif bisnis islam, bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan tanggung jawab yang dijalankan oleh seorang muslim untuk mencapai ridha Allah SWT. Seorang muslim bekerja bukan untuk mendapatkan pujian dari manusia, tetapi untuk menjalankan amanah dan mencari keberkahan hidup.. Dijelaskan dalam AlQur’an surah Al-Baqarah ayat 286 :

Artinya :“ Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam bekerja pula seorang muslim seharusnya mengharapkan pengakuan dan ridha dari Allah SWT bukan hanya semata-mata untuk mendapat pengakuan atau pujian dari manusia. Dalam perspektif bisnis Islam, prinsip ini menggarisbawahi pentingnya menjaga kesejahteraan dan keadilan karyawan dengan memastikan beban kerja dan tuntutan pekerjaan tetap seimbang, sehingga karyawan tidak mengalami tekanan berlebihan yang dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). karena dalam perspektif Islam, karyawan memiliki hak untuk diperlakukan dengan adil dan dijaga kesejahteraannya agar mampu bekerja dengan optimal tanpa merasa tertekan atau terbebani, ketika aspek tersebut sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaannya dan menghindari perilaku atau niat mereka untuk berpindah kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* ditinjau dari perspektif bisnis Islam. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai fenomena tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Imanuel yang bertempat di Jl. Soekarno Hatta No.1, Way Dadi, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan yaitu pada bulan Februari - Maret 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan populasi yang penulis gunakan adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 759 karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling yang dihitung menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh total sampel sebesar 89 responden. Kemudian teknik pengumpulan data yang di digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner atau angket dengan menggunakan teknik pengukuran yaitu skala likert dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan adalah IBM SPSS Versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu item yang digunakan yaitu dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya indikator dapat dinyatakan valid dan begitupun sebaliknya. Nilai R_{tabel} yaitu $df = (n-2)$ dengan

tingkat signifikansi 5% adalah 0,2084.

Uji Validitas Variabel *Employee Engagement* (X1)

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

| Item kuesioner | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|----------------|---------------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0,762 | 0,2084 | Valid |
| X1.2 | 0,838 | 0,2084 | Valid |
| X1.3 | 0,835 | 0,2084 | Valid |
| X1.4 | 0,796 | 0,2084 | Valid |
| X1.5 | 0,721 | 0,2084 | Valid |
| X1.6 | 0,771 | 0,2084 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29, 2025

Hasil pada tabel 1. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel X1 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,2084. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X2)

Tabel 2.
Hasil uji Validitas *Work Life Balance*

| Item kuesioner | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|----------------|---------------------|--------------------|------------|
| X2.1 | 0,613 | 0,2084 | Valid |
| X2.2 | 0,599 | 0,2084 | Valid |
| X2.3 | 0,635 | 0,2084 | Valid |
| X2.4 | 0,629 | 0,2084 | Valid |
| X2.5 | 0,538 | 0,2084 | Valid |
| X2.6 | 0,589 | 0,2084 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29, 2025

Hasil pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel X2 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,2084. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel *Workplace Well-Being* (X3)

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas *Workplace Well-Being*

| Item kuesioner | R _{hitung} | R _{tabel} | keterangan |
|----------------|---------------------|--------------------|------------|
| X3.1 | 0,805 | 0,2084 | Valid |
| X3.2 | 0,798 | 0,2084 | Valid |
| X3.3 | 0,767 | 0,2084 | Valid |
| X3.4 | 0,741 | 0,2084 | Valid |
| X3.5 | 0,792 | 0,2084 | Valid |
| X3.6 | 0,704 | 0,2084 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29, 2025

Hasil pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator

variabel X3 memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,2084. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

| Item kuesioner | R_{hitung} | R_{tabel} | keterangan |
|----------------|--------------|-------------|------------|
| Y1.1 | 0,603 | 0,2084 | Valid |
| Y1.2 | 0,777 | 0,2084 | Valid |
| Y1.3 | 0,791 | 0,2084 | Valid |
| Y1.4 | 0,788 | 0,2084 | Valid |
| Y1.5 | 0,740 | 0,2084 | Valid |
| Y1.6 | 0,730 | 0,2084 | Valid |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29, 2025

Hasil pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} pada keseluruhan indikator variabel Y memiliki skor nilai yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yakni 0,2084. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur reliabel atau tidaknya variabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas *Employee Engagement*

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai krisis | keterangan |
|-----------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| <i>Employee Engagement</i> | 0,874 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,646 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Workplace Well-Being</i> | 0,861 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,827 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 5. diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel >0.60 yang dengan demikian dapat diartikan hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 89 |
| Normal | Std. Deviation | 0,0000000 |
| | Mean | 1,11427987 |
| Mean | Std. Deviation | |
| Parameters ^{a,b} | | |

| | | | |
|--|-------------------------|-------------|--------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | | 0,052 |
| Most Extreme Test Statistic | Negative | | -0,052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | 0,052 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | | 0,200 ^d |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | 0,805 |
| | | Upper Bound | 0,795 |
| | | | 0,815 |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Dilihat dari hasil yang diperoleh melalui uji Kolmogorov-smirnov pada tabel 6. diatas, menunjukkan hasil bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)^c adalah sebesar 0,200 atau > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel *Employee Engagement*(X1), *Work Life Balance*(X2) *Workplace Well-Being*(X3) dan *Turnover Intention*(Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | keterangan |
|-----------------------------|-----------|-------|-------------------------------------|
| <i>Employee Engagement</i> | 0,508 | 1,969 | Tidak ada masalah multikolinearitas |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,508 | 1,967 | Tidak ada masalah multikolinearitas |
| <i>Workplace Well-Being</i> | 0,478 | 2,091 | Tidak ada masalah multikolinearitas |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Berdasarkan table 7. diperoleh hasil bahwa variabel *Employee Engagement* dengan nilai tolerance 0,508 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,969 < 10. Kemudian variabel *Work Life Balance* dengan nilai tolerance sebesar 0,508 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,967 < 10 serta Variabel *Workplace Well-Being* dengan nilai tolerance sebesar 0,478 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,091 < 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Nilai Sig. | keterangan |
|-----------------------------|------------|--|
| <i>Employee Engagement</i> | 0,147 | Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,076 | Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas |
| <i>Workplace Well-Being</i> | 0,234 | Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Tabel 8. diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. yang diperoleh variabel *Employee Engagement* (X1) yaitu sebesar 0,147, variabel *Work Life Balance* (X2) adalah sebesar 0,076 dan variabel *Workplace Well-Being* (X3) adalah sebesar 0,234. Dengan demikian nilai Sig. dari ketiga variabel independen diatas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefesien regresi (b) |
|-----------------------------|-----------------------|
| <i>konstanta</i> | 27,813 |
| <i>Employee Engagement</i> | -0,202 |
| <i>Work Life Balance</i> | -0,260 |
| <i>Workplace Well-Being</i> | -0,226 |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 27,813 - 0,202X_1 - 0,260X_2 - 0,226X_3$$

Hasil persamaan regresi tersebut akan diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 27,813 dan bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten yang dimiliki variabel *Turnover Intention* adalah sebesar 27,813.
2. Nilai koefesien regresi variabel *Employee Engagement* sebesar -0,202 menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sehingga apabila variabel *Employee engagement* mengalami kenaikan, maka variabel *Turnover Intention* mengalami penurunan.
3. Nilai koefesien regresi variabel *Work Life Balance* sebesar -0,260 menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sehingga apabila variabel *Work Life Balance* mengalami kenaikan, maka variabel *Turnover Intention* mengalami penurunan
4. Nilai koefesien regresi variabel *Workplace Well-Being* sebesar -0,226 menyatakan bahwa *Workplace Well-Being* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sehingga apabila variabel *Workplace Well-Being* mengalami kenaikan, maka variabel *Turnover Intention* mengalami penurunan.

Uji t (parsial)

Tabel 10.
Hasil Uji t (parsial)

| Variabel | <i>t</i> _{hitung} | Sig. | keterangan |
|-----------------------------|----------------------------|-------|-------------|
| <i>Employee Engagement</i> | -3,378 | 0,001 | H1 diterima |
| <i>Work Life Balance</i> | -4,187 | 0,001 | H2 diterima |
| <i>Workplace Well-Being</i> | -4,135 | 0,001 | H3 diterima |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

1. Variabel *Employee Engagement*(X1) memperoleh nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan memperoleh nilai $-T_{hitung}$ sebesar $-3,378 < \text{nilai } -T_{tabel}$ yaitu $-1,988$. sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel *Work Life Balance* (X2) memperoleh nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan memperoleh nilai $-T_{hitung}$ sebesar $-4,187 < \text{nilai } -T_{tabel}$ yaitu $-1,988$. sehingga dapat dinyatakan bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel *Workplace Well-Being* (X3) memperoleh nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan memperoleh nilai $-T_{hitung}$ sebesar $-4,135 < \text{nilai } -T_{tabel}$ yaitu $-1,988$. sehingga dapat dinyatakan bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 11.
Hasil Uji F (Simultan)

| <i>F</i> _{hitung} | Mean square | Sig. | Ket. |
|----------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| 69,980 | 89,955 | 0,001 ^b | H4 Diterima |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai Sig. yang diperoleh adalah sebesar 0,001^b yang artinya nilainya lebih kecil dari 0,05 dan memperoleh F_{hitung} sebesar 69,980 atau lebih besar dari F_{tabel} yakni sebesar 2,71. sehingga disimpulkan bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima dan dapat dinyatakan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Variabel *Workplace Well-Being* (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,844 ^a | 0,712 | 0,702 | 1,13377 |

Sumber: Data diolah penulis menggunakan SPSS versi 29 (2025)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 10. yang menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,702 atau 70,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement*(X1), *Work Life Balance*(X2) dan *Workplace Well-Being*(X3) memiliki tingkat kontribusi yang baik terhadap variabel *Turnover Intention*(Y) yaitu sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 29,8%.

***Employee Engagement* berdasarkan prinsip tanggung jawab dalam bisnis islam**

Dalam Islam, pekerjaan bukan sekadar rutinitas duniawi, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab spiritual yang harus dijalankan dengan penuh amanah. Prinsip tanggung jawab (al-mas’uliyah) dalam etika bisnis Islam menekankan bahwa setiap individu wajib menjalankan tugasnya dengan jujur, disiplin, dan berkontribusi secara optimal. Hal ini selaras dengan konsep *Employee Engagement*, di mana keterlibatan karyawan bukan hanya tampak dari kehadiran fisik semata, tetapi juga dari komitmen emosional dan motivasi internal untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Isra’ ayat 36:

"Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya.

Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya." (QS. Al-Isra': 36)

Berdasarkan pengamatan penulis selama pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit Imanuel, Penerapan prinsip tanggung jawab dalam etika bisnis Islam, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tampak dari inisiatif mereka yang tetap menunjukkan semangat kerja, bahkan saat tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Karyawan mampu memaksimalkan waktu dan hadir tepat waktu, serta menunjukkan sikap proaktif dalam membantu rekan kerja atau pasien tanpa harus diminta. Mereka menjaga etika komunikasi, bersikap jujur dalam pelaporan, dan tidak mengabaikan tugas kecil sekalipun. Selain itu, karyawan secara konsisten melakukan briefing yang dipimpin oleh Kepala subbagian dan berdoa bersama sebelum memulai shift kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran akan pentingnya bertanggung jawab secara profesional dan spiritual. Tindakan ini sejalan dengan prinsip tanggung jawab (al-mas'uliyah) dalam etika bisnis Islam, di mana setiap individu dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan persiapan, kesungguhan, serta menyadari bahwa pekerjaannya tidak lepas dari pengawasan Tuhan.

Work Life Balance berdasarkan prinsip keadilan dalam bisnis islam.

Dalam bisnis Islam, prinsip keadilan tidak hanya terbatas pada relasi antar manusia, tetapi juga mencakup keseimbangan antara kebutuhan dunia dan tanggung jawab akhirat. Islam memandang bahwa kehidupan dunia bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana untuk meraih keberhasilan di akhirat. Oleh karena itu, setiap individu dituntut untuk berlaku adil dalam membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara urusan duniawi seperti pekerjaan, serta kewajiban spiritual seperti ibadah kepada Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

"Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu..." (QS. Al-Qashash: 77)

Berdasarkan pengamatan penulis selama pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit Imanuel, Penerapan prinsip keadilan dalam etika bisnis Islam di rumah sakit ini terlihat jelas dalam kebijakan manajemen terhadap karyawan, terutama yang berkaitan dengan hak-hak religius dan sosial mereka. Meskipun mayoritas karyawan dan manajemen merupakan non-Muslim, rumah sakit tetap memberikan waktu untuk melaksanakan ibadah dan tempat yang bersih bagi karyawan Muslim untuk melaksanakan sholat. Ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan diterapkan dengan memberi ruang bagi setiap individu untuk menjalankan kewajiban agama mereka tanpa hambatan. Selain itu, dalam pembagian jam kerja, rumah sakit berusaha untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat, terutama bagi karyawan yang bekerja dalam shift malam atau lembur. Sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka, karyawan yang membutuhkan istirahat lebih lama atau memiliki kebutuhan spesial diberikan hari libur pengganti yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan diterapkan dalam keseharian mereka, di mana hak dan kewajiban karyawan diseimbangkan secara proporsional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu *Employee Engagement*(X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y) pada karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan karyawan maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. *Work Life Balance*(X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y) pada karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan karyawan maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. *Workplace Well-Being*(X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y) pada

karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin tinggi kesejahteraan karyawan ditempat kerja maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. Selanjutnya, *Employee Engagement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Workplace Well-Being* (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Dalam perspektif Bisnis Islam, *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* mencerminkan implementasi prinsip tanggung jawab dan keadilan. Karyawan yang bekerja dengan penuh dedikasi dan tetap menjaga keseimbangan antara kewajiban dunia dan akhirat menunjukkan integritas dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya amanah dalam bekerja serta keadilan dalam membagi waktu dan energi, baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brega, C., Briones, S., Javornik, J., León, M., & Yerkes, M. (2023). Flexible work arrangements for work-life balance: a cross-national policy evaluation from a capabilities perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13-14), 278-294. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2023-0077>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Hamif, S. W., Isyandi, I., & Samsir, S. (2022). pengaruh personal resources dan workplace well being terhadap keterikatan karyawan dan turnover intention pada PT. Indah Kiat Pulp and paper Perawang divisi logistic container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Isnaton, S., & Riyanto, S. (2020). The effect of work life balance on millennial generation turn over intention in the woodworking industry. *Researchgate.Net*, IV(Vi), 2454-6186.
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11-23.
- Kumar, V., & Pansari, A. (2015). Measuring the benefits of employee engagement. *MIT Sloan Management Review*.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Moslehpour, M., Firman, A., Sulistiawan, J., Lin, P. K., & Nguyen, H. T. T. (2023). Unraveling the Puzzle of Turnover Intention: Exploring the Impact of Home-Work Interface and Working Conditions on Affective Commitment and Job Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/bs13090699>
- Nigah, R. K., & Singh, A. K. (2022). Impact of employee engagement on turnover intention in the context of hospitality industry. ~ 197 ~ *Asian Journal of Management and Commerce*, 3(2), 197-202. www.allcommercejournal.com
- Nugroho, A., Sudrajat, E., & Wulandhari, O. (2024). The effect of work-life balance and supervisor support on turnover intention and its impact on employee performance. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(3), 345-354.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Pramudya, E., Andaru, R., & Sunimah, S. (2024). the Influence of Workplace Well-Being on Employee Performance: the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Social Service and Research*, 4(7), 1-9. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i7.846>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5.

Sayid, S. A., Farhan, M. F. A., & Sujianto, A. E. (2024). pengaruh employee engagement dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui kompensasi pada PT Alfi Putra Trenggalek. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2).

Syuzairi, M., Pratiwi, M., & Apriansyah, F. (2023). *Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention among Educators: Job Satisfaction as a Mediation*. <https://doi.org/10.4108/eai.17-12-2022.2333271>