

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION**

Rahayu Mardikaningsih¹, Samsul Arifin²

Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2}

rahayumardikaningsih@gmail.com¹

samsul.arifinsar@gmail.com²

ABSTRAK

Persaingan bisnis pada pasar global memberikan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya bagaimana menetapkan strategi pemasaran untuk mencari keuntungan. Perusahaan dihadapkan permasalahan mengenai tingkat turnover intention pada karyawannya. Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melatih kemampuan pegawai baru apabila terjadi turnover pada karyawannya. Sehingga permasalahan turnover intention menjadi fokus manajemen agar dapat menekan keinginan karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat turnover intention dilihat dari keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja. Populasi penelitian merupakan karyawan salah satu perusahaan di Kediri Jawa Timur. Sampel penelitian didapatkan sebanyak 100 responden. Data penelitian akan diolah dengan SPSS menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka terbukti keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan turnover intention. Selain itu turnover intention juga dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada perubahan turnover intention.

Kata Kunci: keterlibatan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, turnover intention.

ABSTRACT

Business competition in the global market poses problems for companies. The problem faced by the company is not only how to set a marketing strategy for profit. Companies are faced with problems regarding the level of turnover intention of their employees. The company will spend more to train the new employee's ability if there is a turnover of its employees. So that the problem of turnover intention becomes the focus of management in order to suppress the desire of employees to quit or change jobs. This study was conducted to determine the level of turnover intention seen from employee involvement and work-life balance. This research was conducted at a company in Kediri, East Java. The research sample obtained as many as 100 respondents. The research data will be processed with SPSS using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the tests that have been carried out, it is proven that employee involvement has a significant influence on the formation of turnover intention. In addition, turnover intention is also significantly influenced by work-life balance. Work involvement and work-life balance together have a significant influence on changes in turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki permasalahan eksternal dan internal untuk dapat terus menjalankan operasionalnya. Permasalahan eksternal dihadapi hampir seluruh perusahaan adalah masalah persaingan yang semakin tinggi. Perusahaan dihadapkan strategi mencari keuntungan serta menguatkan diri pada pasar konsumen. Peningkatan keuntungan menjadi salah satu faktor agar perusahaan dapat terus beroperasi pada jangka waktu yang panjang.

Permasalahan internal juga memerlukan fokus yang tinggi dari manajemen dan pemilik perusahaan (Arifin et al., 2022). Salah satu permasalahan yang menjadi fokus adalah permasalahan sumber daya

manusia yang dimiliki. Perusahaan dihadapkan pada strategi pengembangan dan mempertahankan karyawan yang dimiliki. Usaha yang dilakukan tidak menggunakan biaya yang sedikit sehingga perlu dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien.

Turnover intention merupakan permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yang berada pada negara berkembang. Turnover intention mengacu pada bagaimana karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (Mardikaningsih et al., 2022). Permasalahan ini harus dapat diminimalisir oleh perusahaan. Kepergian karyawan berkinerja tinggi dapat memiliki dampak yang merugikan pada organisasi itu sendiri (Infante & Darmawan, 2022). Penting bagi organisasi untuk menjadi mampu mempertahankan tenaga kerja mereka yang berbakat karena ini membawa stabilitas dan pengembangan perusahaan. Heavey et al. (2013) menjelaskan salah satu penyebab adanya turnover intention yaitu rendahnya keterlibatan karyawan.

Manajemen yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terlibat pada operasional perusahaan akan membuat karyawan merasa dihargai. Keterlibatan kerja merupakan aktivitas manajemen untuk memberikan kesempatan pada karyawan menggunakan kemampuan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dan mendapatkan tanggapan dari perusahaan mengenai peran karyawan (Harter et al., 2002; Putra & Retnowati, 2022). Keterlibatan kerja memberikan kesan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta karir karyawan.

Kumara & Fasana (2018) menyebutkan bahwa turnover intention dapat meningkat dengan rendahnya keseimbangan kehidupan kerja. Bhalerao (2013) menjelaskan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara yang dimiliki seseorang untuk dapat fokus pada pekerjaan serta tidak mengganggu aktivitas di luar pekerjaan dan sebaliknya (Djaelani & Munir, 2022). Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja akan lebih mudah stress yang berdampak pada keinginan untuk berhenti bekerja (Issalillah, 2021; 2022). Peran organisasi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan membuat karyawan tidak berusaha berhenti dari tugasnya saat ini (Sinambela, 2022).

Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk melatih kemampuan pegawai baru apabila terjadi turnover pada karyawannya. Sehingga permasalahan turnover intention menjadi fokus manajemen agar dapat menekan keinginan karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat turnover intention dilihat dari keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan menurut Hotch et al. (2018) merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan (Ernawati et al., 2022). Dengan keterlibatan kerja secara psikologis karyawan akan merasa bermanfaat bagi perusahaan (Kahn, 1990). Keterlibatan karyawan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyampaikan ide dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk dapat membagi fokus kerja serta aktivitas lainnya yang ada di luar pekerjaan (Dellecta, 2011). Keseimbangan kehidupan kerja berarti seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah, dan peran kehidupan lainnya (Karthik, 2013; Retnowati et al., 2022). Sedangkan menurut Lingard et al. (2012) keseimbangan kehidupan kerja sebagai tingkat partisipasi yang dapat diterima dalam berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan yang akan berdampak pada jalannya operasional perusahaan yang mengakibatkan kondisi kerja yang tidak baik sehingga ingin berpindah kerja (Shaffer et al., 2016).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Hom et al., 2017). Menurut Branham (2012) turnover intention sebagai harapan dari seorang karyawan untuk tidak berada pada perusahaan serta beralih ke perusahaan lain. Turnover intention sendiri juga dapat disebut sebagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencari informasi mengenai pekerjaan pada perusahaan lain (Ballinger et al., 2010). Menurut Maertz & Campion (2004) Karyawan memiliki keinginan untuk melakukan turnover karena merasa tidak puas serta melihat kesempatan karir pada perusahaan lainnya (Sudjai, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Kediri Jawa Timur. Sampel penelitian didapatkan sebanyak 100 responden yang merupakan karyawan pada divisi pemasaran, divisi keuangan, serta divisi legal. Pemilihan divisi dilakukan untuk efektifitas waktu serta peneliti merasa ketiga divisi yang dipilih telah mewakili populasi yang ada. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari keterlibatan karyawan (X.1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X.2) dan turnover intention (Y).

Keterlibatan kerja (X.1) merupakan variabel bebas pertama yang digunakan. Keterlibatan kerja menurut Macey & Schneider (2008) merupakan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk memiliki peran serta berpartisipasi pada perencanaan, pelaksanaan, dan capaian perusahaan. Dimensi pengukuran keterlibatan kerja menurut Hoch et al (2018) yaitu Semangat; (2) Dedikasi; dan (3) Penyerapan.

Keseimbangan kehidupan kerja (X.2) merupakan variabel bebas kedua. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas di luar pekerjaan (Poelmans et al., 2008). Dimensi untuk mengukur keseimbangan kerja menurut McDonald, P. & L. Bradley (2005) yaitu 1) kepuasan kerja; 2) keseimbangan waktu; dan 3) keseimbangan keterlibatan.

Turnover intention merupakan variabel bebas yang digunakan. Turnover intention menurut Robbins dan Judge (2019) merupakan rasa yang timbul pada diri seseorang untuk tidak lagi ada pada perusahaan. Terdapat dimensi untuk mengukur turnover intention menurut Mobey et al. (1978) yaitu 1) timbulnya keinginan berpindah kerja; 2) keinginan untuk berhenti bekerja; 3) keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Indikator setiap variabel selanjutnya akan diterjemahkan menjadi pernyataan yang disajikan pada kuesioner. Kuesioner akan diisi oleh responden dengan penilaian menggunakan skala likert. Data penelitian akan diolah dengan SPSS menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

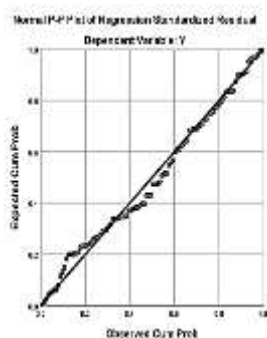
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 100 responden sebagai sampel penelitian yang terdiri dari 78 perempuan dan 22 responden laki-laki. Mayoritas responden merupakan karyawan dengan latar pendidikan S1 yaitu sebanyak 64 responden, untuk 28 responden merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dan 8 responden memiliki latar belakang pendidikan S2. Sebanyak 46 responden telah bekerja pada perusahaan antara 11-15 tahun, selanjutnya sebanyak 21 responden bekerja selama 6-10 tahun, untuk yang bekerja selama lebih dari 15 tahun sebanyak 18 responden, sedangkan responden sisanya merupakan karyawan yang bekerja selama 5 tahun atau kurang. Berdasarkan usia, sebanyak 42 responden berusia 35-44 tahun, selanjutnya sebanyak 38 responden berusia antara 25-34 tahun, sebanyak 12 responden berusia lebih dari 45 tahun sedangkan sisanya berusia kurang dari 25 tahun. Berdasarkan kuesioner yang disebar diketahui 63 responden telah menikah 25 responden belum menikah dan sisanya pernah menikah.

Data yang diperoleh melalui tanggapan kuesioner akan diuji kualitasnya menggunakan uji validitas. Uji validitas menggunakan nilai corrected item sebagai dasar penilaian dimana nilai corrected item tidak diperkenankan kurang dari 0,3. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh pernyataan yang didasari indikator variabel keterlibatan karyawan (X.1) memiliki nilai corrected item melebihi 0,3. Untuk nilai corrected item pernyataan keseimbangan kehidupan kerja diketahui mendapatkan nilai melebihi 0,3. Hasil untuk

pernyataan yang mewakili turnover intention melebihi nilai 0,3. Dengan demikian seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

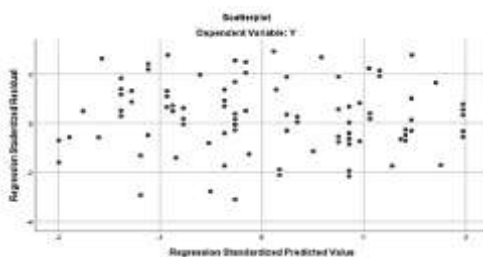
Proses uji kualitas selanjutnya dilakukan dengan uji reliabilitas. Pengujian didasari dengan nilai alpha Cronbach. Nilai alpha Cronbach yang diharapkan melebihi nilai 0,6. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai alpha Cronbach untuk keterlibatan karyawan sebesar 0,769. Untuk nilai alpha Cronbach kehidupan kerja didapatkan nilai 0,802. Selanjutnya untuk nilai alpha Cronbach turnover intention diperoleh 0,792. Hasil yang diperoleh menunjukkan data penelitian reliabel. Proses selanjutnya dilakukan dengan pengujian normalitas data.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati grafik yang disajikan pada gambar 1. Hasil pada gambar 1 menunjukkan sebaran data berada pada sekitar sumbu diagonal. Dengan demikian terbukti bahwa data berdistribusi dengan normal. Pengujian berikutnya dilakukan uji autokorelasi. Standar nilai yang digunakan pada uji autokorelasi yaitu nilai Durbin Watson yang berada diantara -2 dan 2. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai DW yang dihasilkan sebesar 1,120. Dengan demikian penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS

Data penelitian diuji menggunakan uji multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF yang tidak melebihi 10. Selanjutnya uji multikolinearitas juga membandingkan nilai tolerance sebagai standar nilai yang tidak kurang dari 0,1. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan sebesar 1,204 untuk kedua variabel. Sedangkan untuk nilai tolerance didapatkan 0,830. Hasil yang diperoleh pada pengolahan data membuktikan data penelitian tidak mengalami multikolinearitas. Tahapan berikutnya menggunakan uji heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik 2. Grafik menunjukkan data menyebar pada sumbu Y. Dengan demikian data penelitian terbukti tidak mengalami heteroskedastisitas. Data penelitian yang telah teruji kualitasnya akan diuji menggunakan uji t.

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.621	3.295		10.204	.000		
	X.1	-2.092	.447	-.387	4.676	.000	.830	1.204
	X.2	-2.521	.512	-.408	4.928	.000	.830	1.204

Sumber: Output SPSS

Hasil pengujian pada uji t menunjukkan nilai signifikan pada variabel keterlibatan kerja (X.1) sebesar 0,000. Artinya keterlibatan kerja (X.1) telah terbukti memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan turnover intention (Y). Untuk nilai signifikan variabel keseimbangan kehidupan kerja (X.2) didapatkan sebesar 0,000. Nilai signifikan yang didapatkan berada standar nilai yang diakui yaitu kurang dari 0,05. Turnover intention (Y) terbukti dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja (X.2). Pada tabel Coefficients dapat diketahui model regresi untuk penelitian ini yaitu $Y = 33,621 - 2,092X_1 - 2,521X_2$. Dengan demikian nilai turnover intention (Y) disimpulkan sebesar 33,621 jika nilai keterlibatan karyawan (X.1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X.2) nol.

Tabel 2. ANOVA^a(Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1683.418	2	841.709	39.208	.000 ^b
	Residual	2082.372	97	21.468		
	Total	3765.790	99			

Sumber: Hasil olah SPSS

Proses berikutnya dengan melakukan uji F. Berdasarkan pengolahan data dari uji diperoleh nilai F sebesar 39,208. Untuk nilai signifikan diperoleh sebesar 0,000. Hasil yang didapatkan sesuai dengan nilai yang diakui yaitu tidak melebihi 0,5. Dengan demikian keterlibatan karyawan (X.1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X.2) bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada turnover intention.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669 ^a	.447	.436	4.633	1.120

Sumber: Hasil olah SPSS

Pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan uji koefisien detriminasi. Hubungan variabel penelitian dapat dinyatakan kuat yang terbukti dari nilai R yang diperoleh 0,669. Untuk nilai R Square didapatkan sebesar 0,447. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 44,7% pada pembentukan turnover intention. Untuk variabel yang memberikan pengaruh pada turnover intention namun bukan termasuk pada variabel penelitian memberikan kontribusi sebesar 55,3%.

Keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada turnover intention. Sesuai dengan temuan Sjoberg & Sverke (2000); Saeed (2013); Smith & Gardner (2007) yang menunjukkan tingginya keterlibatan karyawan akan menurunkan turnover intention pada karyawan. Karyawan yang dilibatkan pada kegiatan perusahaan akan ikut merasa memiliki perusahaan serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan (Cahyono, 2021). Manajemen perusahaan dapat melibatkan karyawan untuk melakukan perencanaan operasional perusahaan. Manajemen perusahaan dapat

memberikan kesempatan kepada karyawan menyampaikan ide-ide untuk perkembangan perusahaan (Hafidz, 2021). Selain itu manajemen memberikan penghargaan atas ide yang dapat dilaksanakan dan memberikan hasil sehingga ada peningkatan karir. Dengan demikian karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpindah (Putra, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan turnover intention. Semakin baik seseorang untuk dapat mengolah kehidupan kerja dengan kehidupan di luar kerja maka akan menurunkan turn over intention (Munir & Arifin, 2021). Sesuai dengan temuan dari Sang et al (2009); Suifan et al. (2016); Javed et al, (2014) yang membuktikan turnover intention pada karyawan dapat diturunkan melalui pengembangan keseimbangan kehidupan kerja. Manajemen perusahaan berperan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan. Manajemen perusahaan dapat melakukan pertemuan rutin untuk mengetahui permasalahan kerja karyawan. Bantuan manajemen perusahaan untuk mengatur kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan bantuan psikolog.

Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama. Manajemen perusahaan dapat mengembangkan keterlibatan kerja dan keseimbangan kerja dengan tujuan untuk menurunkan turnover intention pada karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka terbukti keterlibatan karyawan memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan turnover intention. Selain itu turnover intention juga dipengaruhi signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada perubahan turnover intention.

Manajemen perusahaan dapat menurunkan turnover intention karyawan dengan melibatkan karyawan pada perencanaan yang ada. Manajemen dapat memberikan tantangan pada karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki. pemberian penghargaan berupa kenaikan karir dapat menjadikan karyawan merasa karirnya dapat dibangun pada perusahaan tempat bekerja sekarang sehingga tidak perlu mencari pekerjaan lain. Manajemen juga dapat memberikan aktivitas di luar pekerjaan yang dapat memberikan waktu istirahat kepada karyawan seperti acara *outing office*. Pada kegiatan ini manajemen dapat memberikan konsultasi gratis mengenai permasalahan pada saat bekerja dan di luar pekerjaan. Bentuk aktivitas yang dilakukan, membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah populasi agar data penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. 2022. Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- Arifin, S., M. Khairi & A. Rahman. 2022. Conventional Traders' Survival Strategies in the Middle of Online Shop Development (Case Study of Clothing Selling), *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 31 – 34.
- Arini, Z.I. 2021. Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 113-122.
- Ballinger, G. A., Lehman, D. W., & Schoorman, F. D. 2010. Leader–member exchange and turnover before and after succession events. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113, 25–36.
- Bhalerao, S. K. (2013). Work life balance: The key driver of employee engagement. *ASM's International E-Journal of Ongoing Research in Management and IT*, 1–9.
- Branham, L. (201). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize The Subtle Signs and Act*

- Before It's Too Late* (2nd ed.). AMACOM. New York.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 83-92.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, dan Mochamad Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., M. Saleh, Soemardiono, & M. S. Anwar. 2021. Optimalisasi Manajemen Kualitas Total untuk Memberdayakan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 63-72.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Djaelani, M. & A. R. Putra. 2021. Youth Empowerment to Grow Creative Business Interest, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 52-54.
- Djaelani, M. 2021. Social Community Participation in Household Waste Management, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 37-39.
- Djaelani, M., Sudja'i., M. Misbachul., & D. Darmawan. 2022. The Effect of Supervision, Compensation Systems, And Organizational Commitments on The Performance of Employees in Construction Services Companies. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 110-119.
- Djaelani, M. & M. Munir. 2022. Information Technology and Repositioning of Human Resource Management Functions, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 49-54.
- Ernawati, & E. A. Sinambela. 2021. the Effect of Compensation and Career Development on Organizational Commitment, *Journal of Engineering and Social Sciences*, 1(1), 24-32.
- Ernawati, E. A. Sinambela, N. L. S. Dewi, I. Yani, & S. Naudalia. 2022. The Effect of Social Support and Extraversion Personality on Entrepreneurial Interest in Students, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 39 – 44.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika*, 6(1), 1-8
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 520-528.
- Hafidz, M.M. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 93-102.
- Harter, James & Schmidt, Frank & Hayes, Theodore. 2002. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*. 87(2). 268-279.
- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. 2013. Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412– 453.
- Hoch, J. E., W. H. Bommer., J. H. Dulebohn., & D. Wu. 2018. Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, 44(2), 501-529.
- Hom, P., T. Lee., J. Shaw., J. Hausknecht. 2017. One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*. 102(3), 530-545.
- Infante, A. & D. Darmawan. 2022. Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social*

- Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Infante, A. & R. Mardikaningsih. 2022. The Potential of social media as a Means of Online Business Promotion, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 45-48.
- Issalillah, F. 2021. Pandemic Covid 19, Social Psychology, and Pregnancy: Relatedness and Analysis, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 1-10.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F. 2022. Women's Emancipation and Role in Community Development, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 35-38.
- Issalillah, F. & N. Aisyah. 2022. The Elderly and the Determinants of Stress, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 9–12.
- Issalillah, F. & R.K. Khayru. 2021. Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stress Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-132.
- Issalillah, F. 2021. Potential of Curcumin in Turmeric as a Preventive Modality from Covid-19 in Pregnant Women, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 55-64.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Javed, M., M. A. Khan., M. Yasir., S. Aamir., & K. Ahmed. 2014. Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karthik, R. 2013. A study on work-life balance in Chennai Port Trust, Chennai. *Advances in Management*, 6(7), 26-31.
- Khayru, R.K., Nichen, A Chairunnas, Safaruddin, & M. Tahir. 2021. Study on The Relationship Between Social Support and Entrepreneurship Intention Experienced by Adolescents, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 47-51.
- Kumara, J., & S. F. Fasana. 2018. Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: The mediation role of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(4), 478–484.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Lingard, H., Francis, V., & Turner, M. 2012. Work-life strategies in the Australian construction industry: Implementation issues in a dynamic project-based work environment. *International Journal of Project Management*, 30(3), 282–295.
- Macey, W. H., & B. Schneider. 2008. The meaning of Employee Engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maertz, C. P., & M. A. Campion. 2004. Profiles in quitting: Integrating content and process turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566 –582.
- Mardikaningsih, R & S. Arifin. 2021. Study on Education Level and Consequences of Licensing and Interest in Making Small Business Licensing, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 19-24.
- Mardikaningsih, R., E. I. Azizah, N. N. Putri, M. N. Alfian, M. M. D. H. Rudiansyah. 2022. Business Survival: Competence of Micro, Small and Medium Enterprises, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 1 – 4.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan

- Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56.
- Mardya, D. 2021. Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 73-82.
- McDonald, P. & L. Bradley. 2005. *The Case For Work/Life Balanced: Closing The Gap Between Policy and Practice*. In Hudson Highland Group, Inc. New York.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. 2021. The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- Mobley, W. H., S.O. Horner., & A. T. Hollingsworth. 1978, An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Munir, M. & S. Arifin. 2021. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39-44.
- Munir, M., & S. Arifin. 2021. Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65-68.
- Munir, M., E. A. Sinambela, S. N. Halizah, R. K. Khayru, V. Mendrika. 2022. Review of Vocational Education Curriculum in the Fourth Industrial Revolution and Contribution to Rural Development, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 5 – 8.
- Poelmans, S. A., T. Kalliath., & P. Brough. 2008. International Expert Commentary Achieving Work–Life Balance: Current Theoretical and Practice Issues. *Journal of Management & Organization*, 14(1) 227-238.
- Putra, A.R. & E. Retnowati. 2022. Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 59-62.
- Putra, A.R., Ernawati, Jahroni, T.S. Anjanarko, & E. Retnowati. 2022. Creative Economy Development Efforts in Culinary Business, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 21 – 26.
- Putro, W.K.P. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 21-32.
- Pramudya, G. & R. Mardikaningsih. 2022. Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 1-12.
- R. Guruh Laroy Bafih Agusti P. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ajinomoto Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 29-38.
- Retnowati, E., Ernawati, U.P. Lestari, D. Darmawan, & M. Munir. 2022. Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 57-66.
- Retnowati, E., & U. P. Lestari. 2021. Analysis of The Role of The Work Environment and Ability to Employee Performance, *Journal of Engineering and Social Sciences*, 1(1), 16-23.
- Rikasari, M. 2021. Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Robbins, S. P., & T. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. 18th Ed. Pearson Education Limited. New York.
- Saeed, R., Hameed, R., Tufail, S., Zameer, H., & Shabir, N. 2013. The impact of HRM practices on employee commitment and turnover intention; A case of service sector in Pakistan. *Journal Basic Applied Scientific Research*, 3(10), 152–157.
- Sang, K. J. C., Ison, S.G., & Dainty, A. R. J. 2009. The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions. *Engineering, Construction, and Architectural Management*, 16(3), 288-300.
- Schaufeli, W., & A. A. Bakker. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293 - 315.
- Shaffer, M. A., R., B. Sebastian., M. Dimitrova., M. Lazarova., S. Chen., M. Westman., & O. Wurtz. 2016. Work and Family Role Adjustment of Different Types of Global Professionals: Scale

- Development and Validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. 2021. Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A. & M. Djaelani. 2022. Cost Behavior Analysis and Categorization, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 13-16.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. 2022. Advantages and Disadvantages of Using Electronic Money as a Substitute for Cash, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 55-58.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. 2022. Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.
- Sinambela, E.A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 13-22.
- Sjoeberg, A. & M. Sverke. 2000. The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment Revisited: A Note on The Mediatingrole of Turnover Intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.
- Smith, J., & Gardner, D. 2007. Factors affecting employee use of work life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3–11.
- Sudja'i & Ernawati. 2021. The Influence of Business Capital and Owner's Personality on Small & Medium-Sized Enterprises (SMEs) Development, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 40-43.
- Sudja'i, & D. Darmawan. 2021. Peran Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 133-144.
- Sudja'i & M. Djaelani. 2021. Persepsi Dukungan Organisasi dan Turnover Intention: Analisis Hubungan yang Menentukan Efisiensi Organisasi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 55-62.
- Sudrajat, P. 2022. Pengaruh Remunerasi, Tuntutan Pekerjaan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Niat Berpindah Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 19-28.
- Suifan, T. S., A. B. Abdallah., & H. Diab. 2016. The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139.
- Widiyana, E.O. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.