

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND TURNOVER INTENTION: THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATOR FOR EMPLOYEES IN SURABAYA**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN TURNOVER INTENTION: PERAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN DI SURABAYA**

Paramita Dwi Larasati¹, Etik darul Muslikah², Eben Ezer Nainggolan³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya^{1,2,3}

*paramitadwi1805@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employee turnover intention remains a critical challenge for organizations due to its adverse impact on recruitment costs, productivity, and overall organizational effectiveness. Although previous studies have identified work-life balance as an important antecedent of turnover intention, the psychological mechanism underlying this relationship, particularly the mediating role of work engagement, has received limited empirical attention. This study aimed to examine the relationship between work-life balance and turnover intention and to investigate the mediating role of work engagement among private-sector employees in Surabaya, Indonesia. A quantitative correlational design was employed involving 400 employees who had worked for at least six months and were selected using purposive sampling. Data were collected using the Work-Life Balance Scale, Work Engagement Scale, and Turnover Intention Scale and analyzed using Hayes' PROCESS Macro Model 4. The results showed that work-life balance had a significant negative effect on turnover intention ($B = -0.1784, p < .001$) and a significant positive effect on work engagement ($B = 0.8444, p < .001$). Furthermore, work engagement significantly and negatively predicted turnover intention ($B = -0.2124, p < .001$). Mediation analysis revealed a significant indirect effect ($B = -0.1794, 95\% \text{ bootstrap CI } [-0.2079, -0.1479]$), indicating that work engagement fully mediated the relationship between work-life balance and turnover intention. These findings highlight the importance of fostering employees' work-life balance to enhance work engagement, which subsequently reduces turnover intention. The findings also provide practical implications for organizations in developing employee retention strategies through policies that support a healthy balance between work and personal life.

Keywords: mediation, turnover intention, work engagement, work life balance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* serta menganalisis peran mediasi *work engagement* pada karyawan aktif di sektor swasta di Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sebanyak 400 karyawan aktif yang telah bekerja minimal enam bulan berpartisipasi dalam penelitian ini dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Work Life Balance*, Skala *Work Engagement*, dan Skala *Turnover Intention*, kemudian dianalisis menggunakan PROCESS Macro Hayes Model 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = -0,1784; p < 0,001$), serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* ($B = 0,8444; p < 0,001$). Selanjutnya, *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($B = -0,2124; p < 0,001$). Analisis mediasi menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan (*indirect effect* = $-0,1794; 95\% \text{ bootstrap confidence interval } [-0,2079; -0,1479]$), sehingga *work engagement* terbukti memediasi secara penuh hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* dapat memperkuat *work engagement*, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu

mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan keterikatan kerja serta mempertahankan karyawan.

Kata Kunci: *mediasi, turnover intention, work engagement, work life balance*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan kemajuan teknologi telah meningkatkan tuntutan organisasi untuk mempertahankan produktivitas sekaligus menjaga keberlanjutan sumber daya manusia. Di tengah perubahan tersebut, organisasi tidak hanya dituntut mencapai target bisnis, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan agar kinerja tetap optimal (International Labour Organization [ILO], 2023). Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi adalah tingginya *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan atau merencanakan meninggalkan organisasi (Mobley, 2011). Meskipun masih berupa niat, *turnover intention* merupakan prediktor terkuat terjadinya *turnover* aktual yang berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja (Griffeth et al., 2000; Hancock et al., 2013).

Fenomena *turnover intention* masih menjadi perhatian di berbagai negara. Hasil Global Millennial and Gen Z Survey menunjukkan bahwa 53% responden generasi milenial berencana berpindah pekerjaan dalam kurun waktu dua tahun (Deloitte, 2021). Di Indonesia, tantangan serupa juga terlihat, salah satunya pada Rumah Sakit Islam Surabaya yang mengalami peningkatan tingkat *turnover* perawat dari 14,6% pada tahun 2020 menjadi 51% pada tahun 2021 (Qonita, 2022). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat menekan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory) sebagai landasan konseptual. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. Ketidakseimbangan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan terbatasnya sumber daya dapat memicu kelelahan, menurunkan motivasi, serta meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketersediaan *job resources* mampu meningkatkan motivasi, kesejahteraan psikologis, dan berbagai luaran kerja yang positif.

Salah satu bentuk *job resources* yang dinilai penting adalah *work life balance*, yaitu kemampuan individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher et al., 2009). Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, mempertahankan energi, dan menjalankan berbagai peran secara lebih seimbang sehingga memiliki kecenderungan *turnover intention* yang lebih rendah. Hubungan negatif antara *work life balance* dan *turnover intention* telah didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya (Brough et al., 2014; Hafid & Prasetyo, 2019). Namun demikian, hubungan tersebut belum sepenuhnya dapat dijelaskan hanya melalui pengaruh langsung.

Dalam perspektif JD-R Theory, *job resources* tidak hanya menekan dampak negatif tuntutan kerja, tetapi juga mengaktifkan *motivational process* yang menghasilkan kondisi psikologis positif, yaitu *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2017). Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi cenderung lebih antusias, memiliki energi yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya sehingga memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan positif dengan *work engagement* (Brough et al., 2014), sedangkan *work engagement* berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007).

Meskipun demikian, penelitian mengenai mekanisme hubungan antara *work life*

balance dan *turnover intention* masih menunjukkan keterbatasan. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh langsung kedua variabel tersebut, sedangkan penelitian yang menguji *work engagement* sebagai variabel mediator masih relatif terbatas, terutama pada konteks karyawan sektor swasta di Indonesia. Selain itu, bukti empiris mengenai mekanisme mediasi tersebut pada karyawan lintas sektor di Kota Surabaya masih belum banyak dilaporkan. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai peran *work engagement* dalam menjelaskan hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* serta menganalisis peran mediasi *work engagement* pada karyawan aktif di sektor swasta di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengembangan Job Demands–Resources Theory melalui pengujian mekanisme motivasional yang menghubungkan *work life balance* dengan *turnover intention*. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan *work engagement* serta mempertahankan karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention* serta menganalisis peran mediasi *work engagement*. Penelitian dilaksanakan pada karyawan aktif yang bekerja di sektor swasta di Kota Surabaya.

Partisipan penelitian berjumlah 400 karyawan aktif yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria partisipan meliputi: (1) merupakan karyawan aktif yang bekerja di sektor swasta di Kota Surabaya, (2) memiliki masa kerja minimal enam bulan pada perusahaan tempat bekerja saat ini, dan (3) bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan mengisi kuesioner secara lengkap. Penentuan masa kerja minimal enam bulan didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk mengevaluasi kondisi pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, serta keterikatannya terhadap organisasi. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form yang didistribusikan melalui media sosial, seperti WhatsApp dan Instagram.

Instrumen penelitian terdiri atas tiga skala psikologis. *Turnover intention* diukur menggunakan *Turnover Intention Scale-6* yang dikembangkan oleh Roodt (2004) dan dimodifikasi sesuai konteks penelitian. Setelah uji validitas, skala terdiri atas 5 item dengan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,818. *Work life balance* diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa 15 dari 17 item dinyatakan valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,919. Selanjutnya, *work engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Seluruh 17 item pada instrumen ini dinyatakan valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,984.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat yang meliputi uji outlier multivariat menggunakan Mahalanobis Distance, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi analisis sehingga layak digunakan untuk pengujian model mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics dengan bantuan PROCESS Macro Hayes Model 4. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* sebanyak 5.000 sampel dengan tingkat kepercayaan 95%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan *bootstrap* tidak melintasi nilai nol.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*, serta menguji peran *work engagement* sebagai variabel mediator pada

karyawan di Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pengumpulan data dilakukan terhadap 400 karyawan di Surabaya yang telah bekerja minimal enam bulan dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Sebelum analisis dilakukan, dua data responden dieliminasi karena terindikasi sebagai *outlier*, sehingga analisis akhir dilakukan pada 398 data yang memenuhi kriteria. Data dikumpulkan menggunakan Work Life Balance Scale, Work Engagement Scale, dan Turnover Intention Scale. Seluruh data dinyatakan layak untuk dianalisis setelah memenuhi uji asumsi, meliputi uji *outlier* multivariat, multikolinearitas, dan linearitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 dan PROCESS Macro for SPSS Model 4 (Hayes) melalui analisis statistik deskriptif, analisis regresi, serta analisis mediasi dengan teknik *bootstrapping*.

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan di Surabaya yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu telah bekerja minimal enam bulan. Karakteristik responden disajikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, status pekerjaan, status perkawinan, dan tingkat pendidikan terakhir sebagai gambaran umum sampel penelitian. Distribusi karakteristik responden menunjukkan bahwa sampel yang diperoleh sesuai dengan kriteria penelitian sehingga dapat digunakan untuk mendukung analisis statistik dan pengujian hipotesis.

Tabel 3.1 Data Responden

	N=400	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	160	40.0
	Perempuan	240	60.0
Status Pekerjaan	Karyawan Swasta	189	47,3
	PNS	211	52,8
Status Perkawinan	Kawin	216	54,0
	Tidak Kawin	184	46.0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Setingkat	184	46.0
	Sarjana (S1)	216	54,0

3.2 Uji Hipotesis

Hasil analisis menggunakan PROCESS Macro Hayes Model 4 menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($B = -0.1784$; $p < 0.001$), sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement ($B = 0.8444$; $p < 0.001$), sedangkan work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($B = -0.2124$; $p < 0.001$). Setelah work engagement dimasukkan ke dalam model, pengaruh langsung work life balance terhadap turnover intention menjadi tidak signifikan ($B = 0.0009$; $p = 0.931$). Sebaliknya, pengaruh tidak langsung melalui work engagement tetap signifikan dengan nilai efek sebesar -0.1794 dan interval kepercayaan bootstrap 95% $[-0.2079, -0.1479]$ yang tidak melintasi nol. Temuan tersebut menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai

mediator penuh (full mediation) dalam hubungan antara work life balance dan turnover intention.

Jalur	B	SE	t	p	95% CI
Work Life Balance → Turnover Intention (total effect)	-0.1784	0.0207	-8.6166	<0.001	[-0.2191, -0.1377]
Work Life Balance → Work Engagement	0.8444	0.0867	9.7412	<0.001	[0.6740, 1.0148]
Work Engagement → Turnover Intention	-0.2124	0.0055	-38.6096	<0.001	[-0.2232, -0.2016]
Direct Effect WLB → TI	0.0009	0.0106	0.0871	0.931	[-0.0199, 0.0217]
Indirect Effect WLB → WE → TI	-0.1794	0.0154	-	-	[-0.2079, -0.1479]

3.3 Uji Asumsi

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji untuk memastikan kelayakan analisis. Pemeriksaan data diawali dengan uji *outlier* multivariat menggunakan Mahalanobis Distance yang menunjukkan tidak terdapat *outlier* multivariat sehingga seluruh data layak dianalisis. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dalam batas yang direkomendasikan, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Hasil uji linearitas juga menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan antara *work life balance*, *work engagement*, dan *turnover intention*. Meskipun asumsi homoskedastisitas tidak sepenuhnya terpenuhi, analisis hipotesis tetap dilakukan menggunakan PROCESS Macro for SPSS Model 4 (Hayes) dengan estimasi *HC3* dan teknik *bootstrapping*, yang bersifat robust terhadap pelanggaran heteroskedastisitas. Dengan demikian, data dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa work life balance berhubungan negatif dengan turnover intention pada karyawan di Surabaya. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Temuan ini mendukung pandangan Greenhaus dan Allen (2011) yang menjelaskan bahwa work life balance merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dalam perspektif Work/Family Border Theory (Clark, 2000), individu yang mampu mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara efektif akan mengalami konflik peran yang lebih rendah sehingga kecenderungan untuk meninggalkan organisasi juga menurun. Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian Putra (2020), Nesyaadira dan Setyo (2021), serta Maudul (2022) yang melaporkan bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa work life balance berkontribusi terhadap peningkatan work engagement. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu sumber daya yang mampu memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui

Job Demands–Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti, yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan maupun sumber daya personal berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan work engagement. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka memiliki energi, dedikasi, serta konsentrasi yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tingkat work engagement meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini memperlihatkan bahwa work engagement berperan dalam menurunkan turnover intention. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya sehingga keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah. Penjelasan ini sejalan dengan konsep Schaufeli et al. (2002) yang mendefinisikan work engagement sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Park dan Jang (2015) serta Kim dan Hyun (2020) yang menunjukkan bahwa work engagement merupakan salah satu prediktor penting dalam menurunkan turnover intention.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pembuktian bahwa work engagement berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara work life balance dan turnover intention. Temuan tersebut menunjukkan bahwa work life balance tidak secara langsung memengaruhi turnover intention, tetapi bekerja melalui peningkatan work engagement. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terlebih dahulu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, kemudian keterikatan tersebut berkontribusi dalam menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi. Kondisi ini memperkuat integrasi antara Work/Family Border Theory dan Job Demands–Resources Model. Work/Family Border Theory menjelaskan bahwa keseimbangan peran menciptakan kondisi psikologis yang lebih positif bagi individu, sedangkan Job Demands–Resources Model menjelaskan bahwa kondisi tersebut menjadi sumber daya personal yang meningkatkan work engagement sehingga berdampak pada penurunan turnover intention.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperjelas mekanisme psikologis yang menghubungkan work life balance dan turnover intention melalui work engagement. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji hubungan langsung antar variabel, penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement merupakan mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana work life balance mampu menurunkan turnover intention pada karyawan di Surabaya. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi tidak cukup hanya menerapkan kebijakan yang mendukung work life balance, tetapi juga perlu memastikan bahwa kebijakan tersebut mampu meningkatkan work engagement melalui dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, peningkatan work life balance dan work engagement secara bersamaan menjadi strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover intention.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berhubungan negatif dengan *turnover intention*, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, *work life balance* terbukti berpengaruh positif terhadap *work engagement*, sedangkan *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap penurunan *turnover intention* terjadi melalui peningkatan *work engagement*, bukan secara langsung. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat peran *work engagement* sebagai

mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara *work life balance* dan *turnover intention*, sekaligus memperkaya pengembangan teori *Job Demands–Resources* dan *Work/Family Border Theory*. Secara praktis, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga mampu meningkatkan *work engagement* melalui penyediaan lingkungan kerja yang suportif, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menekan kecenderungan *turnover intention*.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Etikan, I. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The effect of emotional intelligence on turnover intention and the moderating role of perceived organizational support: Evidence from the banking industry of Vietnam. *Sustainability*, 12(5), 1857. <https://doi.org/10.3390/su12051857>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00043-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00043-X)
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48–57. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Hancock, J. I., Allen, D. G., Bosco, F. A., McDaniel, K. R., & Pierce, C. A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573–603. <https://doi.org/10.1177/0149206311424943>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420.

- <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839–862.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karatepe, O. M. (2015). The effects of family support and work engagement on organizationally valued job outcomes. *Tourism*, 63(4), 447–464.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Lindsay, E. K., Young, S., Smyth, J. M., Brown, K. W., & Creswell, J. D. (2018). Acceptance lowers stress reactivity: Dismantling mindfulness training in a randomized controlled trial. *Psychoneuroendocrinology*, 87, 63–73. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2017.09.015>
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Maudul, A., & Medina Nilasari, B. (2022). Perusahaan media lokal di Indonesia Timur. *JMBI Unsrat: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(3), 999–1016.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara work engagement dengan turnover intention pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 377–391. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- Oliviani, R., Verina, L., Secapramana, H., & Yuwanto, L. (2021). Hubungan antara quality of work life dengan turnover intention. *Calyptra*, 9(2), 1–10.
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of work life as a predictor of employee turnover intention. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 99–108. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i1.13345>
- Prabowo, T. Y. (2018). Hubungan organizational commitment dan turnover intention pada perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 259–265. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.974>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Job satisfaction as an intervening variable on the effect of work-life balance and job stress on turnover intention. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.
- Price, J. L., & Müller, C. W. (2012). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543–565.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siqueira, M. S. S., Nascimento, P. O., & Freire, A. P. (2022). Reporting behaviour of people with disabilities in relation to the lack of accessibility on government websites: Analysis in the light of the theory of planned behaviour. *Disability, CBR and Inclusive Development*, 33(1), 52–68. <https://doi.org/10.47985/dcidj.475>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada karyawan generasi millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 392–413. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.392>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>