

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Berdasarkan buku yang ditulis oleh Pratama (2020), kata manajemen awal mulanya berasal dari bahasa Italia yaitu *maneggier* yang berarti “mengendalikan”. Sedangkan, dalam bahasa Prancis kata *management* artinya adalah seni melaksanakan dan mengatur.

Menurut Manullang dalam John Suprihanto (2018), menjelaskan bahwa manajemen merupakan sebuah seni dan ilmu dari perencanaan, pengorganisasian, memerintah, menempatkan karyawan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam demi mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Menurut G.R. Terry dalam buku yang diterbitkan John Suprihanto (2018), manajemen merupakan sebuah proses atau pimpinan berpendapat bahwa manajemen merupakan sebuah proses tertentu yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dikerjakan bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi dari manajemen, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan tertentu. Dari setiap proses tersebut, penulis juga berpendapat bahwa setiap proses-proses tersebut memiliki

tantangan-tantangan tersendiri bagi manajer yang harus dilaksanakan sedemikian rupa, se-detail mungkin, serta se-maksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan fungsinya, menurut G.R. Terry dalam HN Hikmi (2018) menyatakan bahwa fungsi manajemen terbagi menjadi 4 bagian yaitu:

- **Planning**

Perencanaan adalah suatu kegiatan mencari fakta dan penghubungnya serta dalam pembuatannya memanfaatkan asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan menjabarkan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dengan harapan agar mencapai hasil yang diinginkan.

- **Organizing**

Dalam pengorganisasian merupakan tahap penentuan, penyusunan, dan pengelompokkan dari aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan serta menempatkan anggota-anggota organisasi di suatu bidang tertentu dengan keperluan tertentu dan wewenang yang dimilikinya.

- **Actuating**

Penggerakan merupakan membangkitkan dan mendorong anggota-anggota organisasi untuk berusaha serta berkehendak dengan keras agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam tahap ini, manajemen berharap agar seluruh perencanaan dan pengorganisasian dapat berjalan serasi.

- **Controlling**

Pengawasan dalam organisasi dapat diartikan sebagai standard mengenai apa yang dilakukan oleh anggota organisasi tersebut telah sesuai berjalan dengan rencana awal. Jika tidak sesuai standar yang ditentukan maka diperlukannya perbaikan-perbaikan dalam organisasi.

Dari fungsi-fungsi manajemen yang dirumuskan oleh para ahli, penulis mengemukakan bahwa dalam melaksanakan fungsi sebuah manajemen di suatu perusahaan atau organisasi diperlukannya menerapkan beberapa proses secara terstruktur dan matang sebelum melanjutkan ke proses selanjutnya. Dari proses-proses tersebut seorang manajer dalam perusahaan harus dapat menyusun rencana dan merumuskan masalah dengan demikian rupa. Setelah rencana tersusun dengan baik, proses selanjutnya yaitu melakukan pengelompokkan beberapa tugas, bagian, dan tanggung jawab masing-masing anggota. Sebagai seorang pemimpin, manajer juga dituntut untuk mendorong, memotivasi, dan menggerakkan para anggotanya untuk melaksanakan rencana yang sudah disusun. Ketika organisasi tersebut sudah berjalan sesuai rencana, pemimpin tetap terus melakukan pemantauan dan pengarahan terhadap anggotanya agar tetap fokus pada tujuan organisasi dan bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam Ratnasari (2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses untuk melatih, memperoleh, menilai, memberikan kompensasi, memberikan keselamatan, kesehatan, dan keadilan. Menurut Mondy dan Noe dalam Larasati (2018), mendefinisikan

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendayagunaan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Larasati (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur peran dan hubungan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien sehingga mendorong organisasi agar dapat mencapai tujuan.

Menurut Dessler dalam Saputra *et al.* (2021) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- **Planning**

Fungsi ini merupakan tahap membuat prosedur menyusun rencana, menentukan sasaran, standar-standar, membuat aturan, dan melakukan tinjauan. Perencanaan dapat dikaitkan dengan kegiatan untuk memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien.

- **Organization**

Fungsi ini merupakan tahap memberikan dan menentukan tugas-tugas spesifik kepada setiap tenaga kerja, membentuk departemen, memberikan wewenang kepada anggota, menyusun jalur komunikasi, dan mengatur pekerjaan para tenaga kerja.

- **Staffing**

Fungsi ini merupakan tahap untuk menentukan tenaga kerja manusia sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang diinginkan, melakukan

perekrutan, memilih karyawan, standar prestasi, memberikan kompensasi, mengevaluasi kinerja, melatih tenaga kerja, dan memberikan konseling.

- Controlling

Fungsi ini merupakan tahap melakukan pengendalian terhadap proses, penetapan standar, kualitas, melihat target-target yang ditentukan, serta melakukan perbaikan jika dibutuhkan. Tahap pengendalian ini dilakukan lebih bersifat untuk mengawasi dan menjaga kinerja-kinerja karyawan.

2.1.3 Turnover Intention

Menurut Ahuja dan Heikkeri dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *turnover intention* merupakan sebuah pikiran karyawan untuk keluar dan keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Perilaku ini muncul biasanya disebabkan oleh pekerjaan dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Menurut Zhao *et al.* (2017), niat karyawan untuk berpindah pekerjaan muncul menjadi keinginan yang sadar dan disengaja.

Menurut Perez dan Staw dalam Belete (2018), menyatakan bahwa ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya atas dengan sadar keinginannya disebut juga *turnover* secara sukarela. *Turnover* yang dilakukan secara sukarela dapat berdampak kepada perusahaan seperti adanya dampak pengeluaran biaya yang signifikan, tekanan pada staff yang tersisa, dan hilangnya modal sosial. Sedangkan, menurut Saeed & Noor dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *turnover*

intention dapat terjadi dalam jangka panjang jika karyawan tersebut merasa kurang mendapatkan perhatian dan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Menurut Hamel dalam Chiat *et al.* (2019), tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan penundaan pekerjaan yang di proyeksikan dapat mengganggu produktivitas suatu proyek. Hal tersebut terjadi karena, perusahaan perlu untuk mencari seseorang dengan pengalaman serta kemampuan yang mirip karyawan sebelumnya dan karyawan baru tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan mempelajari prosedur dan jobdesk barunya. Menurut Griffeth, Hom, dan Gaertner dalam Kang *et al.* (2019) mengatakan bahwa pendorong utama terjadinya *turnover intention* yaitu merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas hubungan yang mereka miliki dengan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli, penulis mengambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah suatu pikiran karyawan yang berujung pada tindakan keluar dari organisasinya dan mencari pekerjaan baru. Prilaku tersebut dilakukan secara sadar dan disebabkan oleh rendahnya hubungan karyawan dengan perusahaan. Sehingga, hal tersebut dapat merugikan organisasi atau perusahaan terkait. Definisi *turnover intention* yang digunakan penulis dalam penelitian ini merupakan definisi dari Ahuja dan Heikkeri dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *turnover intention* merupakan sebuah pikiran karyawan untuk keluar dan keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Perilaku ini muncul biasanya disebabkan oleh pekerjaan dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan.

2.1.4 Work Life Balance

Menurut Lavoie dan Bhalerao dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *work-life balance* berakar pada kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya. Sedangkan, menurut Lingard dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat partisipasi yang dapat diterima dalam berbagai peran dalam kehidupan seseorang.

Menurut Campbell dalam Wood *et al.* (2020), menjelaskan bahwa *work-life balance* mengacu pada memperoleh tingkat kepuasan yang cukup baik di rumah maupun di tempat kerja. Menurut Beauregard dan Henry dalam Palumbo (2020), menyatakan bahwa tingkat *work-life balance* karyawan yang tinggi dapat memberikan implikasi positif dan tidak langsung bagi organisasi seperti peningkatan sosial, peningkatan produktivitas, pengurangan *turnover*, dan mempermudah proses pertukaran.

Menurut Gryzywacs dan Carlson dalam Azmi *et al.* (2021), menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah pemenuhan peran antara pekerjaan dan keluarga dengan orang-orang yang terlibat dalam memenuhi perannya. Sedangkan, menurut Greenhaus *et al.* (2011), *work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat seorang individu dalam terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya serta peran keluarga, yang terdiri dari adanya keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Greenhaus *et al.* (2011) menjabarkan 3 perspektif yang dapat menentukan *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. *Balance as the absence of work-family conflict*: perspektif ini diukur melalui tingkat konflik peran seseorang dalam pekerjaan dengan perannya di keluarga atau kehidupan sehari-hari.
2. *Balance as high involvement across multiple roles*: perspektif ini diukur dari tingkat keterlibatan dan keterikatan seseorang dengan berbagai peran. Hal ini diukur melalui pembagian waktu, tenaga, dan komitmen seseorang yang terdistribusi secara rata untuk pekerjaan dan keluarganya.
3. *Balance as high effectiveness and satisfaction across multiple roles*: perspektif ini diukur melalui tingkat kepuasan pengalaman seseorang dalam berbagai peran di kehidupan. Hal tersebut tercapai jika seseorang dapat mengatur kesejahteraan dan kesehatan pribadi ketika orang tersebut juga sukses dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian para ahli, penulis menyimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan seseorang dengan organisasi yang diukur dari keseimbangan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya di perusahaan atau pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam keluarga ataupun kehidupan pribadinya. Sehingga, dalam mencapai *work-life balance* yang baik seseorang tersebut harus memiliki waktu, tenaga, dan keterlibatannya yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Definisi *work-life balance* yang digunakan penulis dalam penelitian ini

merupakan definisi dari Lavoie dan Bhalerao dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *work-life balance* berakar pada kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya.

2.1.5 Job Engagement

Menurut Mayo dan Markwick dalam Jaharuddin *et al.* (2019), *employee engagement* di definisikan sebagai sebuah sikap positif dari karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang dimiliki. Menurut Jose dan Mampilly dalam Jaharuddin *et al.* (2012), *employee engagement* adalah karyawan yang memiliki keterlibatan dan mengetahui konteks pekerjaan dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai kepentingan organisasi.

Menurut Jaharuddin (2019), *engage employee* akan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan akan tinggal tetap untuk waktu yang lebih lama di perusahaan serta akan memberikan pengorbanan lebih ke perusahaan. Sedangkan, menurut Scheneider (2008), menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki kondisi *engagement* yang baik telah berhasil mencapai sesuatu hal bagi perusahaan lain sulit untuk ditiru.

Menurut Schaufeli *et al.* dalam Babakus *et al.* (2017), *work engagement* adalah keadaan suatu pikiran positif dan memuaskan berhubungan dengan pekerjaan dicirikan oleh adanya dedikasi, semangat, dan penyerapan. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka

dapat dengan penuh konsentrasi, antusias, serta memberikan energi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Maslach *et al.* (2001), *job engagement* dipengaruhi dari sifat baik atau buruknya *job burnout* seseorang namun mencakup rangkaian yang sama.

Menurut Babakus *et al.* (2017), *job engagement* memiliki 3 karakteristik yaitu sebagai berikut:

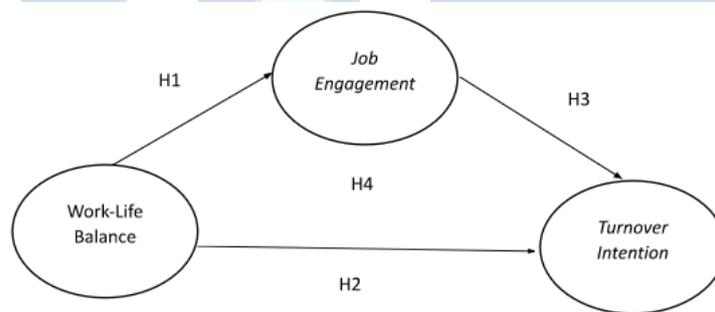
- Sebuah hal positif dan berenergi yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang.
- Sebuah pola pikir dari kesiapan dan kesediaan seseorang dalam memberikan yang terbaik untuk pekerjaan maupun perusahaan.
- *Engagement* dapat memicu seseorang berkontribusi maksimal karena menghasilkan pekerjaan yang positif dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan pengertian para ahli, penulis menyimpulkan bahwa *job engagement* adalah sesuatu sikap dan perspektif positif seseorang terhadap organisasi yang menguntungkan karyawan dan perusahaan. Sikap positif tersebut dapat berupa kecocokan antara prinsip dan nilai yang dimiliki perusahaan dengan karyawan. Karyawan yang termotivasi, semangat, antusias, atau berkontribusi besar terhadap perusahaannya dapat juga dicirikan sebagai karyawan yang memiliki *job engagement* yang tinggi. Definisi *job engagement* yang digunakan penulis dalam penelitian ini merupakan definisi dari Mayo dan Markwick dalam

Jaharuddin *et al.* (2019), *employee engagement* di definisikan sebagai sebuah sikap positif dari karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang dimiliki.

2.2 Model dan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Model Penelitian



Gambar 2.1 Hipotesis Penelitian

Sumber: Jaharuddin *et al.* (2019)

2.2.2 Hipotesis Penelitian

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Engagement*.

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

H3: *Job Engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

H4: *Job Engagement* sebagai faktor mediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaharuddin *et al.* (2019), terdapat hubungan positif antara variabel *Work-Life Balance* dan *Job Engagement*. Faktor yang dapat meningkatkan *job engagement* karyawan selain perkembangan karir dan *benefit* yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* memiliki peran signifikan dalam menentukan *turnover intention* karyawan.

Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto *et al.* (2022) terhadap 193 responden karyawan generasi Y, hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *Work-Life Balance* dan *Job Engagement*. Karyawan yang memiliki tingkat *Work-Life Balance* tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Sedangkan, menurut Arief *et al.* (2021), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *Work-Life Balance* dan *Job Engagement*. *Work-Life Balance* merupakan sesuatu yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik di tempat kerja maupun kegiatan di luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber konflik pribadi dan motivasi bagi diri sendiri.

Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Palumbo (2020), memiliki hasil bahwa variabel *Job Engagement* berhubungan positif dengan variabel *Work-Life Balance*. Seseorang dengan *Job Engagement* yang baik di

perusahaan mempengaruhi kemampuan individu dalam mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, penulis ingin merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Engagement*.

2.3.2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaharuddin *et al.* (2019), terdapat hubungan positif antara variabel *Work-Life Balance* dengan variabel *Turnover Intention*. *Turnover intention* merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak pada organisasi tertentu.

Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.* (2021), terhadap 190 karyawan generasi Y di Bandung, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* berhubungan negatif dengan variabel *Turnover Intention*. Dalam memaksimalkan *Work-Life Balance*, perusahaan sebaiknya memberikan jam kerja dan cuti yang sesuai dengan peraturan pemerintah serta tidak memaksa karyawan untuk bekerja lembur.

Sedangkan, menurut Laksono *et al.* (2019), menyatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh negatif maupun signifikan dengan variabel *Turnover Intention*. Manfaat *Work-Life Balance* terhadap organisasi adalah

mengurangi tingkat ketidakhadiran karyawan, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan retensi karyawan.

Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, penulis ingin merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

2.3.3. *Job Engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaharuddin *et al.* (2019), terdapat hubungan antara variabel *Job Engagement* dengan variabel *Turnover Intention*. Semakin besar pengalaman seseorang karyawan terhadap *job engagement* semakin kecil juga kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan dan memilih untuk menetap lebih lama.

Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Laksono *et al.* (2019), pada 43 karyawan di Hotel Dafam Semarang, hasil penelitian menyatakan bahwa variabel *Job Engagement* berpengaruh negatif maupun signifikan dengan variabel *Turnover Intention*. Sikap positif terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan *turnover* yang rendah dapat mencerminkan karyawan yang *engage* terhadap organisasi tersebut.

Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Wan *et al.* (2018), menyatakan bahwa variabel *Job Engagement* berpengaruh negatif maupun

signifikan dengan variabel *Turnover Intention*. Ciri-ciri karyawan *engage* terhadap pekerjaannya adalah memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias dengan pekerjaan, serta peningkatan terhadap kinerja organisasi tersebut.

Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, penulis ingin merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Job Engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

2.3.4. *Job Engagement* sebagai faktor mediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arshad et al. (2015) dan Bhalerao (2013) dalam Jaharuddin et al. (2019), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik menuntun *Job Engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang berujung dapat mengurangi *Turnover Intention* pada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh kepada *Turnover Intention* namun melalui perantara yaitu *Job Engagement*.

Sedangkan, Menurut Wijaya et al. (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Work-Life Balance* dengan *Work Engagement*. Hasil tersebut mengatakan bahwa, jika seorang karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang baik maka dapat meningkatkan *Work Engagement* karyawan tersebut. Sedangkan, Menurut Wang et al. (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel *Employee Engagement* dapat berperan sebagai mediasi antara *Professional Identity* dan *Turnover Intention*. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa

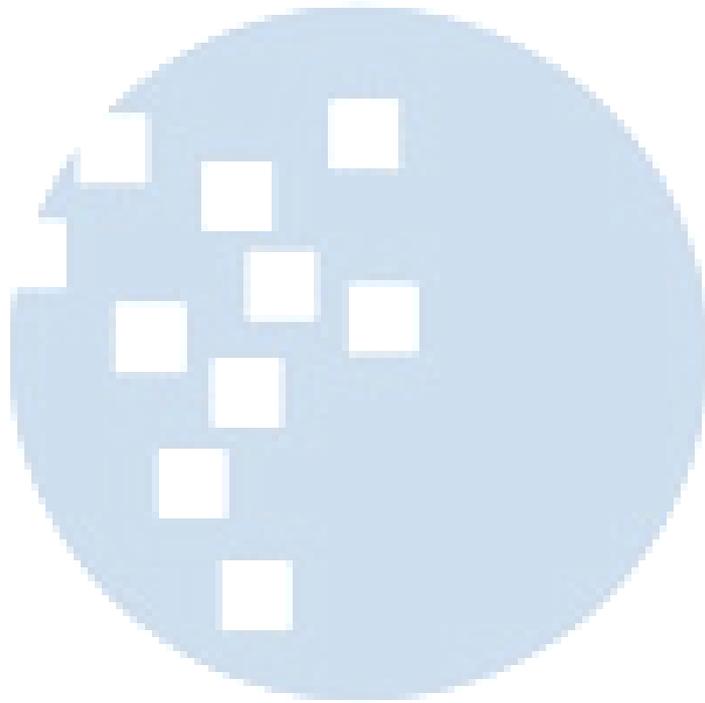
Engagement dalam karyawan memiliki pengaruh dan mediasi terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dirumuskan oleh Wijaya et al. (2021) dan Wang et al. (2020), variabel *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* dapat saling berhubungan yang di mediasi oleh variabel *Job Engagement*. Fungsi variabel *Job Engagement* merupakan sebagai faktor dari *Work-Life Balance* yang dapat berimplikasi terhadap tingkat *Turnover Intention* suatu objek penelitian.

Menurut Richman et al. (2008) dalam Waclawska (2018), menyatakan bahwa pengaruh yang baik dari *Work-Life Balance* dapat meningkatkan retensi dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Dalam penerapan *Work-Life Balance* di perusahaan memiliki dampak yang signifikan kepada karyawan yaitu terhadap *Employee Engagement*, *Turnover Intention*, *Motivation*, produktivitas, dan kepuasan karyawan. (Richman et al., 2008). Sehingga berdasarkan uraian pernyataan tersebut penulis ingin menggunakan variabel *Job Engagement* sebagai mediasi antara variabel *Turnover Intention* dengan *Work-Life Balance*.

Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, penulis ingin merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job Engagement* sebagai faktor mediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention*.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun	Temuan Penelitian
1	<i>The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention</i>	Nor Siah Jaharuddin, Liyana Nadia Zainol	2019	Penelitian ini membahas mengenai dampak <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job engagement</i> sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada 213 karyawan di Klang Valey, Malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung <i>work-life balance</i> , <i>job engagement</i> , dan <i>turnover intention</i> .
2	<i>The effects of Perceptions of Organizational Justice on Employee Turnover Intention via Employee-Organization Relationship and Employee Job Engagement</i>	Minjeong Kang, Minjung Sung	2019	Penelitian ini membahas mengenai efek dari persepsi keadilan organisasi pada kualitas hubungan antara karyawan dan organisasi, keterlibatan kerja karyawan, dan efek terhadap <i>turnover</i> karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 438 <i>salesperson</i> perusahaan di Korea Selatan. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>job engagement</i> mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara negatif. <i>Job engagement</i> karyawan juga ditemukan memediasi hubungan langsung efek persepsi keadilan dan EOR pada <i>turnover intention</i> .
3	<i>An investigation into the side effects of working from home on work-life balance</i>	Rocco Palumbo	2020	Penelitian ini membahas mengenai fenomena pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan harus bekerja dari rumah. Sehingga penelitian ini membahas beberapa variabel yaitu <i>Work-From Home</i> , <i>Work Engagement</i> , <i>Work-Life Balance</i> , dan <i>Work-Related Fatigue</i> . Pengolahan data menggunakan IBM

				SPSS versi 24 yang dilakukan dengan data dari 9.877 responden. Hasil yang ditemukan adalah <i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Work-Life Balance</i>
4	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan dampaknya terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan <i>Job Characteristics</i> sebagai pemoderasi	Petrus Wijayanto, Lieli Suharti, Robby Chaniago	2022	Penelitian ini membahas mengenai pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan dampaknya terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan dengan <i>job characteristics</i> sebagai pemoderasi, pada karyawan generasi Y. Data penelitian ini memperoleh 193 responden yang berasal dari beberapa perusahaan di Indonesia. Teknik analisis penelitian ini menggunakan SEM PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> . Selain itu, <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan generasi Y.
5	<i>Effect of Quality Work of Life and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as intervening variables</i>	Noor Rachim Arief, Dedi Purwana, Ari Saptono	2021	Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja melalui <i>employee engagement</i> . Penelitian ini menggunakan metode survey terhadap 243 karyawan pada Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian, Jakarta. Analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan SEM. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa <i>Work-life balance</i> berhubungan positif pada <i>employee engagement</i> .

6	<i>Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees</i>	Diana Lestari, Meily Margaretha	2020	Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job engagement</i> dan <i>turnover intention</i> karyawan generasi Y di kota Bandung, Jawa Barat-Indonesia. Responden yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 190 karyawan dari berbagai bidang pekerjaan. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji validitas dan reliabilitas untuk uji kualitas data. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Mentoring</i> sebagai variabel <i>moderating</i> pada karyawan Hotel Dafam Semarang.	Bernardus Ferry Wahyu Laksono, Paulus Wardoyo	2019	Penelitian ini membahas mengenai pengaruh <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja, <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intentions</i> , dan juga pengaruh <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja, <i>work engagement</i> yang dimoderasi oleh <i>mentoring</i> terhadap <i>turnover intentions</i> . Teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i> dengan jumlah sampel 43 karyawan yang sudah menikah. Data dianalisa menggunakan aplikasi <i>smart-PLS</i> ver 2.3.7. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif maupun signifikan dengan variabel <i>Turnover Intention</i>
8	Effects of Work Environment and Job Characteristics on the Turnover	Qiaoqin Wan, Zhaoyang Li, Weijiao Zhou, Shaomei Shang	2018	Penelitian ini membahas mengenai niat berpindah diantara perawat dan menganalisis efek dari <i>Work Environment</i> , <i>Job Characteristic</i> , dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . Sampel yang diteliti berjumlah 778 perawat yang berpengalaman di 7 rumah sakit. Metode SEM digunakan penelitian

	Intention of experienced nurses: The mediating role of Work Engagement			ini untuk menguji teoritikal model dan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan variabel <i>Work Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i> .
9	<i>The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research</i>	Jacob Wood, Jihye Oh, Jiwon Park, Woocheol Kim	2020	Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara variabel <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Work Engagement</i> . Penelitian ini mengidentifikasi dan mensintesis temuan dari 37 artikel yang menyelidiki secara empiris hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>antecedents</i> , moderasi, dan mediasi dari variabel <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> .

UMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA