

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT SUITMEDIA KREASI INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia**



Oleh

Anisa Riani Nadzirah 2000994

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2024

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT SUITMEDIA KREASI INDONESIA**

Oleh:
Anisa Riani Nadzirah
2000994

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen

©Anisa Riani Nadzirah
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2024

Hak cipta dilindungi Undang-undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian
dengan dicetak, di-*fotocopy* atau dengan cara lainnya tanpa seizin penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT SUITMEDIA KREASI INDONESIA**

Anisa Riani Nadzirah
2000994

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 197507042003121001

Dosen Pembimbing II



Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si
NIP. 198702012015042002

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Maya Sari, S.E., M.M
NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Kayawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia**" ini berserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 21 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Anisa Riani Nadzirah

NIM. 2000994

ABSTRAK

Anisa Riani Nadzirah (2000994), “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia” di bawah bimbingan Dr. Askolani, S.E., M.M. dan Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia. Menurut data yang diperoleh, terdapat suatu permasalahan pada tingkat *turnover* karyawan di PT Suitmedia Kreasi Indonesia di mana tiap tahunnya mengalami peningkatan dan berada pada kategori tinggi. Tingginya *turnover* ini apabila dibiarkan akan mengganggu operasional bisnis dan menurunkan produktivitas serta kualitas kerja perusahaan. Tingginya *turnover* mencerminkan adanya *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian mengambil seluruh populasi yang ada yaitu terdiri dari 98 karyawan *full-time* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur, wawancara, observasi, serta kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua uji yaitu uji parsial dan uji simultan. Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* ($0,000 < 0,05$). Sama halnya secara parsial, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($0,000 < 0,05$). Namun, *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($0,949 > 0,05$).

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Employee Engagement, Turnover Intention*

ABSTRACT

Anisa Riani Nadzirah (2000994), “The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Turnover Intention at PT Suitmedia Kreasi Indonesia” under the supervision of Dr. Askolani, S.E., M.M. and Annisa Ciptagustia, S.E., M. Si.

This research aims to explore the influence of work-life balance and employee engagement on employee turnover intention at PT Suitmedia Kreasi Indonesia. According to the data obtained, there is an issue with level of employee turnover at PT Suitmedia Kreasi Indonesia, which has been increasing annually and is categorized as high. High Turnover will disrupt business operations and decrease the productivity and work quality of the company. The high turnover rate reflects a significant turnover intention among employees. The research methods used are descriptive and verificative. The research sample consists of the entire population, which is 98 full-time employees at PT Suitmedia Kreasi Indonesia. Data collection was conducted through literature review, interviews, observations, and questionnaires. Data analysis was performed using correlation pearson product moment to test the relationships between the variables studied. Hypothesis testing was conducted through two test: the simultan test and the partial test. Based on the research results, work-life balance and employee engagement have a significant effect on turnover intention ($0,000 < 0,05$). Similiarly, partially, work-life balance has a significant effect on turnover intention ($0,000 < 0,05$). However, employee engagement does not have a significant effect on turnover intention ($0,949 > 0,05$).

Keywords: Work-Life Balance, Employee Engagement, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya yang telah melimpahkan keberkahan sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia” ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen program studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Oleh karenanya, dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M selaku ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan arahan dan dukungan kepada seluruh mahasiswa Manajemen UPI.
3. Ibu Dr Rofi Rofaida, S.P., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan selama masa perkuliahan.
4. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Annisa Ciptagustia S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama masa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. Seluruh dosen program studi Manajemen, Universitas Pendidikan Indonesia, terkhususnya untuk dosen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bimbingan, dorongan, serta arahan selama masa perkuliahan ini.
6. Keluarga tercinta, terutama orang tua penulis, adik-adik penulis, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi dalam setiap langkah perjalanan hidup penulis.

7. Manajemen PT Suitmedia Kreasi Indonesia atas izin dan kerja sama yang diberikan dalam rangka pelaksanaan penelitian ini. Dukungan mereka juga telah menjadi fondasi penting dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan selama masa perkuliahan dari awal hingga akhir.
9. Semua pihak yang turut berperan serta dalam proses penyusunan penelitian ini, yang memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif baik itu dari aspek teoritis ataupun praktikal. Segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, sehingga penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang ada. Semoga usaha penyusunan skripsi ini menjadi amal yang bermanfaat bagi peningkatan ilmu pengetahuan dan manfaat bagi semua pihak.

Bandung, 23 Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Konsep <i>Conservation of Resources (COR)</i>	9
2.1.2 Konsep <i>Turnover intention</i>	11
2.1.3 Konsep <i>Work-Life Balance</i>	17
2.1.4 Konsep <i>Employee Engagement</i>	26
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran	43
2.3.1 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	46
2.3.2 Hubungan <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	46
2.3.3 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	47
2.4 Paradigma Penelitian	47
2.5 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49

3.1	Objek Penelitian	49
3.2	Metode dan Desain Penelitian	49
3.2.1	Metode Penelitian	49
3.2.2	Desain Penelitian	50
3.3	Operasionalisasi Variabel	50
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	53
3.4.1	Sumber Data	53
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	54
3.5.1	Populasi	54
3.5.2	Sampel	54
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	54
3.6	Uji Instrumen Penelitian	54
3.6.1	Uji Validitas	54
3.6.2	Uji Reliabilitas	57
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	58
3.7.1	Rancangan Analisis Data	58
3.7.2	Uji Normalitas	61
3.7.3	Uji Multikolinearitas	61
3.7.4	Uji Heteroskedastisitas	61
3.7.5	Analisis Korelasi	62
3.7.6	Uji Hipotesis	63
3.7.7	Analisis Koefisien Determinasi	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		66
4.1	Hasil Penelitian	66
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	66
4.1.2	Gambaran Umum Responden Penelitian	69
4.1.3	Gambaran Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X_1)	72
4.1.4	Gambaran Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_2)	75

4.1.5	Gambaran Variabel Turnover Intention (Y).....	78
4.1.6	Hasil Pengujian Statistika.....	80
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
4.2.1	Gambaran <i>Work-Life Balance</i> dan Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.....	88
4.2.2	Gambaran <i>Employee Engagement</i> dan Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.....	89
4.2.3	Gambaran <i>Turnover Intention</i> serta Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Suitmedia Kreasi Indonesia.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....		95
LAMPIRAN.....		101

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Work-Life Balance (X_1).....	50
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Employee Engagement (X_2)	51
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Turnover intention (Y).....	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Work-Life Balance)	55
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Employee engagement).....	56
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Turnover intention)	56
Tabel 3. 7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	57
Tabel 3. 8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	58
Tabel 3. 9 Rekapitulasi Pengubahan Data	59
Tabel 3. 10 Kriteria Penafsiran Work-Life Balance	60
Tabel 3. 11 Kriteria Penafsiran Employee engagement.....	60
Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Turnover intention	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4. 5 Distribusi Karyawan PT Suitmedia Kreasi Indonesia Menurut Variabel <i>Work-Life Balance</i>	72
Tabel 4. 6 Distribusi Karyawan PT Suitmedia Kreasi Indonesia Menurut Variabel <i>Employee Engagement</i>	76
Tabel 4. 7 Distribusi Karyawan PT Suitmedia Kreasi Indonesia Menurut Variabel <i>Turnover Intention</i>	78
Tabel 4. 8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	81
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 10 Output Korelasi	84
Tabel 4. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi	84

Tabel 4. 12 Nilai Signifikansi Uji F.....	85
Tabel 4. 13 Nilai Signifikansi Uji t.....	86
Tabel 4. 14 Interpretasi Koefisien Korelasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Turnover Rate</i> di Indonesia Tahun 2023.....	2
Gambar 1. 2 <i>Turnover Rate</i> PT Suitmedia Kreasi Indonesia (2021 – 2023)	3
Gambar 2. 1 Proses Konservasi Sumber Daya	10
Gambar 2. 2 <i>Intermediate Linkages</i> Model Mobley	14
Gambar 2. 3 Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i>	21
Gambar 2. 4 Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	22
Gambar 2. 5 Karakteristik <i>Engagement</i>	30
Gambar 2. 6 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 2. 7 Paradigma Penelitian.....	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Suitmedia Kreasi Indonesia.....	68
Gambar 4. 2 Rekapitulasi Skor <i>Work-Life Balance</i>	73
Gambar 4. 3 Rekapitulasi Skor <i>Employee Engagement</i>	76
Gambar 4. 4 Rekapitulasi Skor <i>Turnover Intention</i>	79
Gambar 4. 5 Uji normalitas P-Plot.....	81
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas	83

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Suitmedia Kreasi Indonesia ialah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Adapun kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulannya, *work-life balance* dan *employee engagement* di PT Suitmedia Kreasi Indonesia sudah berada pada tingkat tinggi, dan karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Namun, tingkat *turnover intention* masih sedang, yang menunjukkan adanya potensi keinginan karyawan untuk keluar jika ada peluang yang lebih baik. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan adalah pekerjaan yang belum sepenuhnya memberikan kontribusi terhadap penyelesaian masalah pribadi karyawan dan semangat untuk memulai hari kerja di pagi hari.
2. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Work-life balance* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen PT Suitmedia Kreasi Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal *work-life balance*, karyawan merasa pekerjaannya tidak membantu kehidupan pribadi, khususnya dalam menyelesaikan masalah pribadi, sesuai dengan skor rendah pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Perusahaan perlu memberikan dukungan manajerial dengan mengadakan

pertemuan informal antara karyawan dan manajer untuk menciptakan hubungan yang lebih dekat dan terbuka dalam membahas masalah pribadi (Hudson, 2005).

2. Pada *employee engagement*, karyawan kurang semangat untuk bekerja di pagi hari, terutama dalam dimensi *vigor*. Perusahaan bisa mengatasi ini dengan menyesuaikan beban kerja, menyediakan dukungan dari rekan kerja dan manajemen, menetapkan tujuan realistis, serta menawarkan program pelatihan agar karyawan lebih percaya diri dan optimis dalam menjalani pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).
3. Terkait *turnover intention*, karyawan cenderung ingin keluar jika ada peluang yang lebih baik karena merasa perusahaan tidak menawarkan prospek yang memadai. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu meningkatkan ekspektasi karyawan dengan memberikan kejelasan tentang manfaat pekerjaan saat ini, seperti peluang promosi, kenaikan gaji, atau pengembangan keterampilan (Hom, Allen, & Griffeth, 2020).
4. *Work-life balance* dan *employee engagement* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* dengan *Adjusted R-Square* sebesar 0,153. Perusahaan perlu terus mempertahankan kedua variabel ini untuk menurunkan *turnover intention*, namun tidak bisa sepenuhnya mengandalkan keduanya. Variabel lain yang lebih relevan perlu ditambahkan, terutama bagi karyawan generasi millennial di industri layanan profesional dan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtias, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Awardco. (2024, June 7). From Award co Web site: <https://www.award.co/blog/employee-turnover-rates>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar (Vol. 10, No. 1, pp. 777-788)*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 10(2), 69-79*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzia, N. K. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Fisher, G. G. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology, 14(4), 441*.
- Gulzar, S. &. (2020). The role of psychological contract and abusive supervision on employee turnover intention: a mediated-moderation model. *KASBIT Business Journal, kasbitoric.com, <<https://www.kasbitoric.com/index.php/kbj/article/view/139>>*.

- Gulzar, S., & Ayub, N. (2020). The role of psychological contract and abusive supervision on employee turnover intention: a mediated-moderation model. *KASBIT Business Journal*.
- Hakro, T. H., Abbasi, K. H., & Mahesar, H. A. (2021). Influence of Organizational Culture, Supervisor Behavior and HRM Practices on Employee Turnover Intentions: Study of NGOs Sector of Sindh, Pakistan. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational citizenship behavior and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*.
- Hidayat, M. S., Hayati, K., & Andriani, L. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Turnover Intention Sales Force PT Telkom Witel Bogor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)*.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2017). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Hom, P. W., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2020). *Employee Retention and Turnover*. New York: Routledge.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia and New Zealand.

- 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*.
- Judge, Robbins, S. P., & A., T. (2017). *Organizational Behavior, 17th edition*. Pearson Education.
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The effect of work from home and work-life balance on turnover intention mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management Research*.
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*.
- Laksono, B. F., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 12(1), 1*.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. . *Management Science Letters*.
- Lina, N. P. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Liu, S., Xin, H., Shen, L., He, J., & Liu, J. (2020). The influence of individual and team mindfulness on work engagement. *Frontiers in psychology, 10, 2928*.
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1), 1-16*.

- Mubarak, N. D. (2021). Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Malang . (*Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya*).
- Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, [goldenratio.id, <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169>](https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/169).
- Muliawan, Y. P. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.
- Musadieq, M. A. (2023). The influence of organisational culture, work-life balance, and employee engagement on the employee turnover intention of China National Oil Offshore Company South. *International Journal of Business Excellence*.
- Naeem, F., & Khurram, S. (2020). Influence of toxic leadership on turnover intention: The mediating role of psychological wellbeing and employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan employe engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). *Jurnal ilmiah edunomika*.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work life balance terhadap turnover intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*.
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung. *In Bandung Conference Series: Psychology Science (Vol. 3, No. 2)*.
- Parmenas, N. H. (2022). Employee engagement: Turn over prevention strategies and the key to improving performance management in a multinational company. *J. Econ. Manag. Entrep. Bus.(JEMEB)*, 2, 8-12.

- Perkasa, D. H., Parashakti, R. D., Affini, D. N., Wuryandari, N. E., & Deswindi, L. (2023). Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Go Online's Employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(3), 362.
- Pouluse, S. &. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*.
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYE ENGAGEMENT, BURNOUT DAN ORGANIZATINAL JUSTICE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 75-88.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*.
- Puspawati, U. I., & Suharnomo. (2016). Analisis Tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*.
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*.
- Ramadhani, M. F., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Raza, M., & Nadeem, S. (2018). Drivers of Employee Engagement and their Impact on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Sciences*.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*.

- Suaedi, F. (2024). The Role of Job Engagement in Mediating Work Life Balance in Turnover Intention. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh employee engagement, quality of work life dan job insecurity terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan pt. gelael signature supermarket di megamall manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Wen, D., Yan, D., & Sun, X. (2022). Employee satisfaction, employee engagement and turnover intention: The moderating role of position level. *Human Systems Management*, [content.iospress.com, <https://content.iospress.com/articles/human-systems-management/hsm](https://content.iospress.com/content.iospress.com/articles/human-systems-management/hsm).
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., & Aryati, V. A. (2022). Yaldi, E, Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., ... & Aryati, V. A. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*.
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*.
- Zhang, X., L., B., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, *20(1)*, 1-11.