



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave

Siwi Dyah Ratnasari¹; Muchammad Rifqi Widaditama²; Sunarto³

^{1,2,3} STIE Malangkeucecwara Malang

email: siwiratna@stie-mce.ac.id; rifqiwidii@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk : 01-01-2023

Artikel revisi : 15-02-2023

Artikel diterima : 25-03-2023

Keywords:

Intention to leave; Employee engagement; Work life balance; Kepuasan kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh Work life balance terhadap Employee engagement. 2) mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Employee engagement. 3) mengetahui pengaruh Work life balance terhadap Intention to leave. 4) mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Intention to leave. 5) mengetahui pengaruh Employee engagement terhadap Intention to leave.

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Lawang Medika yaitu berjumlah 140 karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode slovin dan dihasilkan 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara Stratified proporsional random sampling. Teknik pemilihan ini menggunakan prinsip proporsional dari jumlah karyawan per bagian. Sumber data penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap responden yaitu karyawan Rumah Sakit Lawang Medika Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Work life balance berpengaruh signifikan positif terhadap Employee engagement. 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Employee engagement. 3) Work life balance berpengaruh signifikan negatif terhadap Intention to leave. 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Intention to leave. 5) Employee engagement berpengaruh signifikan negatif terhadap Intention to leave. Implikasi hasil penelitian adalah organisasi hendaknya terus menjaga keseimbangan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pemberian job grade menjadikan menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu di kantor tanpa harus penambahan waktu lembur atau membawa pulang pekerjaan.

ABSTRACT

The first goal of this study is to ascertain how work-life balance affects employee engagement. 2) ascertain how work satisfaction affects employee engagement. 3) assess how work-life balance affects the intention to leave. 4) ascertain how work happiness affects the intention to depart. 5) ascertain how employee engagement affects the intention to leave. Explanatory study with a quantitative methodology is the research style adopted. The 140 staff members of Lawang Medika Hospital comprise the entire research population. The Slovin method was used to create the sample for this investigation, which yielded 104 participants. The stratified proportional

random sampling method was used to choose the sample size. The proportional principle of the number of employees per division is used in this selecting method. Primary data is the source of research information. Employees at Lawang Medika Hospital Malang were the respondents, and questionnaires were distributed as the technique of data collection. The findings revealed that: 1) Work-life balance significantly improved employee engagement. 2) Employee engagement is significantly positively impacted by job satisfaction. 3. The intention to leave is significantly impacted negatively by work-life balance. 4) The intention to leave is very negatively impacted by job satisfaction. 5) The intention to leave is significantly impacted negatively by employee engagement. The findings of the study suggest that employers should keep giving staff members a balance of time for their job and personal lives. Giving job grades encourages timely completion of tasks.

INTRODUCTION

Masalah *turnover* karyawan yang tinggi telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan (Waspodo, Handayani, Paramita, 2013). Tingkat *turnover* karyawan merupakan salah satu kriteria untuk mengukur stabilitas dan kinerja perusahaan (Woods & Macaulay, 1989). *National Healthcare Retention and Recruitment Nurse Staffing Report* hasil penelitian menunjukkan rata-rata tingkat *turnover* rumah sakit pada tahun 2018 adalah 19,1%. Ini merupakan angka tertinggi yang tercatat selama sepuluh tahun terakhir (Colosi, 2019). *Turnover* perawat merupakan masalah serius (Labrague *et al.*, 2018). Kondisi demikian berpengaruh pada kualitas layanan perawatan yang diberikan pada pasien (Colosi, 2017). Dampak lain dari *turnover* perawat yang tinggi adalah mempengaruhi produktivitas mereka (Hayes *et al.*, 2012). *Intention to leave* merupakan cerminan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Abelson, 1987). *Intention to leave* merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan unit kerja atau bahkan meninggalkan fasilitas yang diberikan (Toren *et al.*, 2012).

Salah satu faktor yang menyebabkan *intention to leave* adalah *Work-life balance*. *Work-life balance* merupakan suatu kondisi seseorang yang mampu menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Mariati, 2013). Semakin bahagia seseorang dalam kehidupan pribadi mereka, maka semakin bahagia pula mereka dalam bekerja (Gachter *et al.*, (2013).

Faktor yang menyebabkan *intention to leave* berikutnya adalah kepuasan kerja. Greenberg & Baron (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaannya atau faktor lain yang mempengaruhinya. Seseorang dapat mengalami tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang berbeda pada pekerjaan yang berbeda atau pada pekerjaan yang sama. Raddaha (2012); Yulia *et al.*, (2018); Masum *et al.*, (2016); Sabanciogullari & Dogan (2015); Dogan (2015). menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave*.

Alasan penelitian ini dilakukan adalah: 1) Alasan pertama seperti disampaikan oleh Nielsen (2012), *work-life balance* merupakan isu penting saat ini, *work-life balance* merupakan kekhawatiran kedua pekerja di Indonesia setelah stabilitas keuangan. 2) Alasan berikutnya adalah Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Yulia *et al.*, (2018), Masum *et al.*, (2016), Sabanciogullari & Dogan (2015), Raddaha *et al.*, (2012) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to leave*. Berbeda dengan hasil penelitian Wibisono (2020) dan Sakul (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*. 3) Ketidakkonsistenan hasil penelitian Mahayasa *et al.*, (2018), Salem *et al.*, (2016), Celik (2015), Purba *et al.*, (2014), Fu & Deshpande (2014), Gholami *et al.*, (2013) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to leave*. Namun hasil penelitian Handiwijaya (2017) serta Suifan *et al.*, (2016) menyatakan *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*. 4) Alasan Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit lawang Medika, karena hasil penelitian diharapkan sebagai dasar pengambilan kebijakan yang akan dilakukan bagi organisasi khususnya dalam memahami alasan karyawan untuk tetap tinggal di Rumah sakit dengan variabel yang mempengaruhi *intention to leave* yang terdiri dari *work life balance*, kepuasan kerja, dan *employee engagement*.

LITERATURE REVIEW

Intention to Leave

Abelson (1987) mendefinisikan bahwa *intention to leave* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya. Jadi *intention to leave* adalah suatu keinginan untuk berpindah tempat kerja atau pekerjaan dari seorang karyawan yang didahului oleh suatu ketidakpuasan terhadap

pekerjaan atau tempat kerja yang sekarang tapi belum terwujud dalam suatu tindakan nyata. Pengukuran *intention to leave* dalam model Mobley *et al.*, (1978) yaitu: 1) *Intention to quit* (niat untuk keluar) yaitu mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi. 2) *Job search* (pencarian pekerjaan) yaitu mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan lainnya. 3) *Thinking of quit* (memikirkan keluar) yaitu mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat faktor risiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya. Mobley (1986), juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to leave* adalah: 1) Usia. Karyawan yang lebih muda kemungkinan mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga yang lebih kecil sehingga lebih mudah terjadi mobilitas pekerjaan. 2) Jenis kelamin. 3) Lama kerja. Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri (Mobley, 1986). 4) Tingkat Pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah, lebih puas dari pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Work-Life Balance

Handayani (2013), *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut. Greenhaus & Allen (2011), ada tiga konsep dalam *work-life balance*, yaitu: (1) tidak adanya atau rendahnya konflik antara pekerjaan dan keluarga; (2) adanya keterlibatan yang tinggi dalam memenuhi berbagai peran tersebut serta komitmen terhadap pekerjaan dan kehidupan keluarga; (3) adanya kepuasan dalam menjalankan peran-peran tersebut. Pandita *et al.*, (2017); menunjukkan bahwa ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Employee engagement*. *Work life balance* dapat memprediksi *employee engagement* seorang karyawan (Faizi *et al.*, 2017). Riyanto *et al.*, (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. VU, (2020), memberikan wawasan tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan religiusitas mendorong keterlibatan karyawan. Houssein *et al.*, (2020), *employee engagement* yang berkaitan dengan pengembangan karir

karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjaga *Work life balance* karyawan.

Work-life balance memiliki dampak negatif terhadap *intention to leave* (Surienty et al., 2014). Sebuah kajian terkait yang dilakukan oleh Deery (2008) serta Deery & Jago (2009) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting untuk mengurangi *intention to leave* yang tinggi dari suatu organisasi serta menurunkan *turnover* karyawan. Kajian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Hafid & Prasetyo (2017), Fayyazi & Aslani (2015), Noor (2011) dan Herlambang (2011) menyatakan ada pengaruh yang negatif dan signifikan *work-life balance* terhadap *intention to leave*. Sementara itu hasil penelitian Handiwijaya (2017) dan Suifan et al., (2016) menyatakan pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to leave* adalah tidak signifikan. Clark (2000) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga merefleksikan kepuasan individu dalam menjalankan peran pada ranah keluarga maupun pada ranah pekerjaan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis 1 (H1): Ada pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap *Employee engagement*.

Hipotesis 3 (H3): Ada pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap *Intention to leave*.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja (Brayfield & Rothe, 1951). Sebagai akibat kepuasan kerja yang dialami karyawan berefek pada peningkatan *employee engagement* (Sapta et al., 2021). Maka dapat dirumuskan hipotesis 2 (H2): Ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap *Employee engagement*. Rendahnya kepuasan kerja dikaitkan secara positif dengan keinginan meninggalkan pekerjaan dan pertimbangan mencari kesempatan kerja lainnya (Faris et al., 2010). Lum et al., (1998) menyatakan bahwa *intention to leave* merupakan evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lainnya. Raddaha (2012); Yulia et al., (2018), Masum et al., (2016); Sabanciogullari & Dogan (2015); Dogan (2015); Raddaha et al., (2012); Berry & Morris, (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave*.

Maka dapat dirumuskan hipotesis 4 (H4): Ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap *Intention to leave*.

Employee Engagement

Hubungan antara *employee engagement* dan kinerja adalah ketika karyawan *engage* di dalam organisasi itu tinggi, karyawan akan merasa diakui sehingga produktifitas karyawan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan hasil yang positif terhadap kinerja. Sebuah studi tentang *employee engagement* yang dilakukan oleh Mani (2011), membedakan *employee engagement* menjadi empat yaitu: 1) *Pride about the organisation*. *Pride about the organisation* yaitu pengakuan kinerja karyawan yang mengarah kepada penghargaan organisasi terhadap individu. 2) *Line of sight between individual performance and company performance*. *Line of sight between individual performance and company performance* yaitu melibatkan individu dan memberikan pekerjaan yang menantang di dalam kegiatan organisasi yang selaras dengan tujuan strategis organisasi. 3) *Employee Development*. *Employee development* (pengembangan karyawan) yaitu sejauh mana seorang karyawan merasa senang mengikuti pelatihan untuk dirinya di dalam organisasi. 4) *Interpersonal Relationships*. *Interpersonal relationships* (hubungan interpersonal) yaitu meliputi hubungan antar *stakeholders* di dalam organisasi yang menentukan individu betah atau tidak di dalam organisasi. Menurut Prasetyanto, dkk. (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* meliputi budaya organisasi, *reward* dan *personal resource*. Berry & Morris, (2008), *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian Belete, (2018) menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan alasan karyawan untuk tidak keluar dari organisasi. Maka dapat dirumuskan hipotesis 5 (H5): Ada pengaruh signifikan *Employee engagement* terhadap *Intention to leave*.

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Lawang Medika yaitu berjumlah 140 karyawan. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode slovin brjumlah 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara *Stratified proporsional random sampling* yang dilakukan dengan memilih secara random (acak) sampel penelitian

dengan menggunakan aplikasi excel "=Rand". Sumber data penelitian adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form*. Kuesioner yang diberikan kepada responden untuk menilai persepsi tentang *work-life balance*, kepuasan kerja, *employee engagement* dan *intention to leave*.

Work-life balance adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga dan pekerjaannya. Tinggi rendahnya total skor *work-life balance* yang diperoleh mengindikasikan tinggi rendahnya *work-life balance* seorang karyawan. Indikator *work-life balance* diadopsi dari McDonald & Bradley (2005) yaitu: 1) *Time Balance* ($X_{1.1}$), merupakan keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk pekerjaan dan keluarga. 2) *Involvement Balance* ($X_{1.2}$), merupakan keseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga. 3) *Satisfaction Balance* ($X_{1.3}$), merupakan keseimbangan kepuasan karyawan terhadap reward yang diterima. Penelitian ini fokus pada indikator *Time Balance* dan *Involvement Balance*. Indikator *Satisfaction Balance* tidak dimasukkan dalam indikator *work life balance* karena lebih detail dibahas di variabel kepuasan kerja.

RESULTS

Outer Model

Data dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) meliputi analisis terhadap outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data, sedangkan inner model untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Analisis terhadap outer model, diawali dengan menguji valid atau reliabel tidaknya indikator dalam mengukur variabel. Untuk mengukur validitas data melalui *Convergent validity*, dan *Discriminant validity*. Sedangkan untuk mengukur reliabilitas data melalui *composite reliability*.

Tabel 1: Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Loading Factor	SE	P value
<i>Work Life Balance</i>	WLB1	0.888	0.077	<0.001
	WLB2	0.888	0.077	<0.001
Kepuasan Kerja	KK1	0.720	0.081	<0.001
	KK2	0.720	0.081	<0.001
<i>Employee Engagement</i>	EE1	0.842	0.078	<0.001
	EE2	0.736	0.081	<0.001

	EE3	0.589	0.084	<0.001
	EE4	0.761	0.080	<0.001
	ItL1	0.903	0.077	<0.001
<i>Intention to Leave</i>	ItL2	0.878	0.078	<0.001
	ItL3	0.907	0.077	<0.001

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel *work life balance*, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *intention to leave* menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator yang mengukur indikator tersebut dinyatakan valid.

Discriminant Validity dihitung menggunakan *cross loading* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu indikator yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator dengan indikator lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur indikator yang bersesuaian. Hasil *cross loading* disajikan dalam tabel 16 berikut:

Tabel 2. Diskriminant Validity diukur melalui Cross Loading antar Variabel

Indikator	Work Life Balance	Kepuasan Kerja	Employee Engagement	Intention to Leave
WLB1	0.888	-0.266	0.089	-0.099
WLB2	0.888	0.266	-0.089	0.099
KK1	-0.397	0.720	0.342	0.314
KK2	0.397	0.720	-0.342	-0.314
EE1	0.077	-0.069	0.842	0.060
EE2	-0.218	-0.056	0.736	0.095
EE3	0.217	0.567	0.589	-0.082
EE4	-0.042	-0.309	0.761	-0.094
ItL1	-0.148	0.059	-0.004	0.903
ItL2	-0.016	-0.026	0.150	0.878
ItL3	0.163	-0.033	-0.142	0.907

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pengukuran *cross loading* pada tabel 2, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel *work life balance* kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *intention to leave* menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel lainnya, artinya indikator yang mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Variabel	Composite Reliability
<i>Work Life Balance</i>	0.882
Kepuasan Kerja	0.683
<i>Employee Engagement</i>	0.824
<i>Intention to Leave</i>	0.924

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* pada variabel *work life balance*, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *intention to leave* lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Composite Reliability* semua indikator yang mengukur variabel *work life balance* kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *intention to leave* dinyatakan reliabel.

Tabel 4: Model pengukuran variabel

Variabel	Indikator	Loading Factor
<i>Work Life Balance</i>	<i>Time balance (WLB1)</i>	0.888
	<i>Involvement balance (WLB2)</i>	0.888
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri (KK1)	0.720
	Pendapatan (KK2)	0.720
<i>Employee Engagement</i>	<i>Pride about the organisation (EE1)</i>	0.842
	<i>Line of sight between individual (EE2)</i>	0.736
	<i>Employee development (EE3)</i>	0.589
	<i>Interpersonal relationships (EE4)</i>	0.761
<i>Intention to Leave</i>	<i>Thinking of quitting (ItL1)</i>	0.903
	<i>Intention of search another job (ItL2)</i>	0.878
	<i>Intention to quit (ItL3)</i>	0.907

Sumber: data primer diolah (2022)

Model pengukuran variabel *work life balance* menginformasikan bahwa indikator *time balance (WLB1)* dan *involvement balance (WLB2)* memiliki nilai loading sama besar yaitu sebesar 0.888. Hal ini berarti indikator *time balance (WLB1)* dan *involvement balance (WLB2)* merupakan indikator yang sama-sama dominan dalam mengukur variabel *work life balance*. Model pengukuran variabel kepuasan kerja menginformasikan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri (KK1) dan pendapatan (KK2) memiliki nilai loading sama besar yaitu sebesar 0.720. Hal ini berarti indikator pekerjaan itu sendiri (KK1) dan pendapatan (KK2) merupakan indikator yang sama-sama dominan dalam mengukur variabel kepuasan kerja. Model pengukuran variabel *employee engagement* menginformasikan bahwa indikator *pride about the organisation (EE1)* memiliki nilai loading paling besar yaitu sebesar 0.842. Hal ini berarti indikator

pride about the organisation atau bangga terhadap organisasi (EE1) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel *employee engagement*. Model pengukuran variabel *intention to leave* menginformasikan bahwa indikator *intention to quit* (ItL3) memiliki nilai loading paling besar yaitu sebesar 0.907. Hal ini berarti indikator *intention to quit* (ItL3) merupakan indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel *intention to leave*.

Inner Model

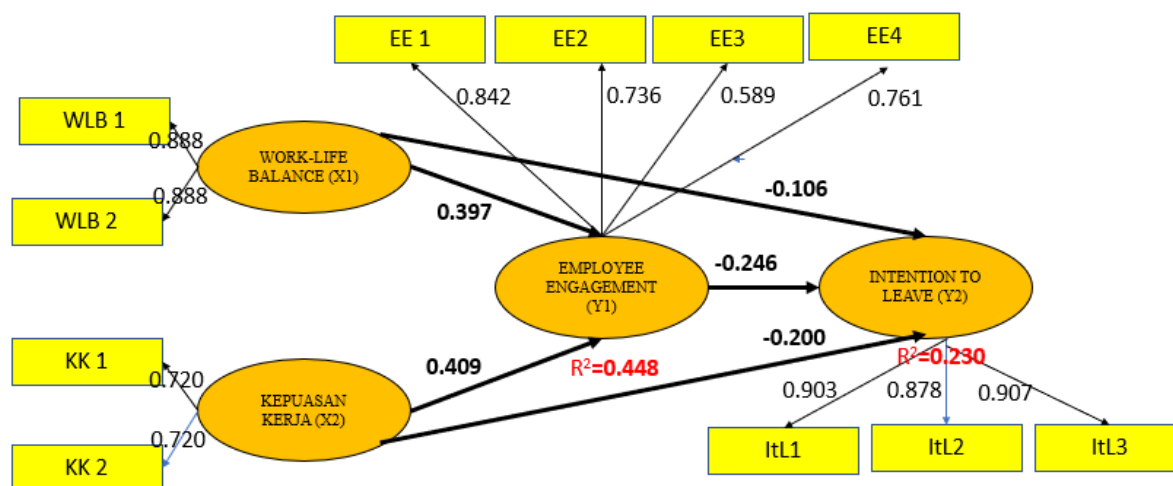
Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila probabilitas \leq *level of significance* (*Alpha* (α) = 5%) maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh langsung antar variabel

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	SE	P Value
<i>Work Life Balance</i>	<i>Employee Engagement</i>	0.397	0.088	<0.001
Kepuasan Kerja	<i>Employee Engagement</i>	0.409	0.088	<0.001
<i>Work Life Balance</i>	<i>Intention to Leave</i>	-0.162	0.094	0.044
Kepuasan Kerja	<i>Intention to Leave</i>	-0.200	0.093	0.017
<i>Employee Engagement</i>	<i>Intention to Leave</i>	-0.246	0.092	0.004

Sumber: Data primer diolah (2022)

Koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap *employee engagement* sebesar 0.397 menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif. Hal ini berarti *work life balance* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* sebesar 0.409 menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap *intention to leave* sebesar -0.162 menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif. Hal ini berarti *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Dengan demikian, semakin tinggi *work life balance* maka cenderung dapat menurunkan *intention to leave*. Koefisien jalur pengaruh *employee engagement* terhadap *intention to leave* sebesar -0.246 menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai negatif. Hal ini berarti *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Berdasarkan analisis Partial Least Square (PLS) yang telah dilakukan dihasilkan Gambar Diagram jalur penelitian sbb:



Gambar 1. Diagram jalur Penelitian

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dinyatakan signifikan. Selanjutnya pengaruh *employee engagement* terhadap *intention to leave* dinyatakan signifikan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* juga dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dinyatakan sebagai *Partial Mediation* (memediasi sebagian) pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave*. Variabel yang memiliki *total coefficient* paling besar terhadap *employee engagement* adalah kepuasan kerja dengan total efek sebesar 0.409. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *employee engagement*. Variabel yang memiliki *total coefficient* paling besar terhadap *intention to leave* adalah kepuasan kerja dengan total efek sebesar -0.300. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *intention to leave*.

Nilai R² *employee engagement* sebesar 0.448. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi work life balance dan kepuasan kerja dalam menjelaskan *employee engagement* sebesar 0.448 atau (44.8%) sisanya dijelaskan oleh variable lain (1-0.448). Sedangkan nilai R² *intention to leave* sebesar 23% hal ini menunjukkan bahwa kontribusi work life balance dan kepuasan kerja dan *employee engagement* dalam menjelaskan *intention to leave* sebesar 0.230 atau 23%, sisanya dijelaskan oleh variable lain (1-0.230). Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7: Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Eksogen	Endogen	Endogen	Indirect Coefficient	SE	P Value
Work Life Balance	Employee Engagement	Intention to Leave	-0.098	0.042	0.028
Kepuasan Kerja	Employee Engagement	Intention to Leave	-0.101	0.043	0.027

Sumber: Data primer diolah (2022).

Berdasarkan pengujian tak langsung, pengaruh *work life balance* terhadap *intention to leave* melalui *employee engagement* menghasilkan p-value sebesar 0.028. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa p-value < *level of significance* (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *intention to leave* melalui *employee engagement*. Koefisien jalur pengaruh *work life balance* terhadap *intention to leave* melalui *employee engagement* sebesar -0.098 Hal ini berarti semakin tinggi *employee engagement* yang disebabkan oleh semakin tingginya *work life balance* cenderung dapat menurunkan *intention to leave*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* melalui *employee engagement* menghasilkan p-value sebesar 0.027. Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to leave* melalui *employee engagement* sebesar -0.101. Hal ini berarti, semakin tinggi *employee engagement* yang disebabkan oleh semakin tinggi kepuasan kerja cenderung dapat menurunkan *intention to leave*.

Pengaruh Work life balance terhadap Employee engagement

Work-life balance merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga dan pekerjaannya. Tinggi rendahnya total skor *work-life balance* yang diperoleh mengindikasikan tinggi rendahnya *work-life balance* seorang karyawan. *Work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee engagement* karena diperoleh koefisien jalur sebesar 0.397 dengan nilai probabilitas sebesar <0.000. Salah satu faktor yang menyebabkan *intention to leave* adalah *Work-life balance*. *Work-life balance* merupakan suatu kondisi seseorang yang mampu menyeimbangkan tuntutan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Mariati, 2013). Semakin bahagia seseorang dalam kehidupan pribadi mereka, maka semakin bahagia pula mereka dalam bekerja (Gachter *et al.*, (2013). Clark (2000) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mampu memenuhi tuntutan peran terhadap pekerjaan ataupun keluarga, akan memilih untuk mengorbankan salah satu peran tersebut sehingga kembali mendapatkan keseimbangan dari kedua peran tersebut.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian Pandita *et al.*, (2017); menunjukkan bahwa ada pengaruh *Work life balance* terhadap *Employee engagement*. *Work life balance* dapat memprediksi *employee engagement* seorang karyawan. (Faizi *et al.*, 2017). *Work life balance* dan efektifitas kerja dapat meningkatkan *Employee engagement* karyawan. Riyanto *et al.*, (2019), *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. VU, (2020), memberikan wawasan tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan religiusitas mendorong keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini juga memperkuat Houssein *et al.*, (2020), bahwa *employee engagement* yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam menjaga *Work life balance* karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Employee engagement*

Kepuasan kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja (Brayfield & Rothe, 1951). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* sebesar 0.409. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dibanding *Work Life Balance*, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *employee engagement*. Indikator kepuasan kerja yang paling besar pengaruhnya yaitu bangga terhadap organisasi dan adanya hubungan yang baik antar anggota dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Saks, (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dialami karyawan berefek pada peningkatan *employee engagement* (Sapta *et al.*, 2021). Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya Yulia *et al.*, (2018), Masum *et al.*, (2016), Sabanciogullari & Dogan (2015), Raddaha *et al.*, (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wibisono (2020) dan Sakul (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*.

Pengaruh *Work life balance* terhadap *Intention to leave*

Work-life balance adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga dan pekerjaannya. Clark (2000) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mampu memenuhi tuntutan peran terhadap pekerjaan ataupun

keluarga, akan memilih untuk mengorbankan salah satu peran tersebut sehingga kembali mendapatkan keseimbangan dari kedua peran tersebut. Salah satu cara yang dilakukan adalah niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (*intention to leave*). Pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to leave* sebesar -0.162.

Pengaruh *Work life balance* terhadap *Intention to leave*

Work-life balance adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi/keluarga dan pekerjaannya. Clark (2000) menyatakan bahwa seseorang yang tidak mampu memenuhi tuntutan peran terhadap pekerjaan ataupun keluarga, akan memilih untuk mengorbankan salah satu peran tersebut sehingga kembali mendapatkan keseimbangan dari kedua peran tersebut. Salah satu cara yang dilakukan adalah niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini (*intention to leave*). Pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to leave* sebesar -0.162. Hal ini.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan atau pindah dari organisasi tempat bekerja saat ini. Greenberg & Baron (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaannya atau faktor lain yang mempengaruhinya. Seseorang dapat mengalami tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang berbeda pada pekerjaan yang berbeda atau pada pekerjaan yang sama. Raddaha (2012); Yulia *et al.*, (2018); Masum *et al.*, (2016); Sabanciogullari & Dogan (2015); Dogan (2015). menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave*.

Indikator Kepuasan kerja yang terdiri dari kesesuaian pekerjaan dan reward yang diterima memiliki *loading factor* yang sama besar atau memiliki pengaruh sama besar terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya Yulia *et al.*, (2018), Masum *et al.*, (2016), Sabanciogullari & Dogan (2015), Raddaha *et al.*, (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wibisono (2020) dan Sakul (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Berry & Morris, (2008) yang menyatakan bahwa *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap

intention to leave. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Belete (2018), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan alasan karyawan untuk tidak keluar dari organisasi.

Pengaruh *Employee engagement* terhadap *Intention to leave*

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Berry & Morris, (2008) yang menyatakan bahwa *Employee engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Belete (2018), yang menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan alasan karyawan untuk tidak keluar dari organisasi.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan baik secara deskriptif maupun statistik diperoleh kesimpulan bahwa: 1) *Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee engagement* Semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tempat kerja akan meningkatkan *Employee engagement*. 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *Employee engagement* yang dihasilkan. 3) *Work life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Intention to leave*. Hal ini berarti semakin tinggi *Work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *Intention to leave*. 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Intention to leave*. Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *Intention to leave*. 5) *Employee engagement* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Intention to leave*. Hal ini berarti semakin tinggi *Employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *Intention to leave*.

BIBLIOGRAPHY

Abu Raddaha, A. H., Alasad, J., Albikawi, Z. F., Batarseh, K. S., Realat, E. A., Saleh, A. A., & Froelicher, E. S. (2012). Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services*, 25(3), 216–231. <https://doi.org/10.1108/17511871211247651>

- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(253), 2.
- Berry, M. L., & Morris, M. L. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction On Turnover Intent. [Http://Files.Eric.Ed.Gov/Fulltext/ED501235.Pdf](http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501235.pdf), 8.
- Colosi, B. (2017). 2017 National Health Care Retention & RN Staffing Report. In *NSI Nursing Solutions, Inc.*
- Colosi, B. (2019). 2019 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. In *NSI Nursing Solutions, Inc.*
- Faizi, M. F., DIRSECIU, P., Robinson, J. R., DIRSECIU, P., Freund, H., Bergbau-, V. B. B., DIRSECIU, P., Aqüicultura, P. D. E. P. E. M., Donalek, J. G., Soldwisch, S., Coesão, E. D. E., Moreira, M. A., Fernandes, R. F., Federal, U., Catarina, D. S. E. S., Gerais, D., Silva, S. da, Learning, B. T., Baxto, W., ... Jose Perona, J. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 43), 1(□□□□ □□□□□, □□□□□□ □□□□□□□□ □□□□ □□□□. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33>
- Hayes, L. J., Brien-pallas, L. O., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence, H. K., & North, N. (2012). International Journal of Nursing Studies Nurse turnover : A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Houssein, A. A., Singh, J. S. K., & Arumugam, T. (2020). Retention of Employees through Career Development , Employee Engagement and Work-life Balance : An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti , East Africa. *Global Business and Management Research*, 12(3), 17–32.
- Labrague, L. J., Gloe, D., Mcenroe, D. M., Konstantinos, K., & Colet, P. (2018). Factors in fl uencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines.

- Applied Nursing Research*, 39(March 2017), 200–206.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.*, 12(1), 71–86.
- Maheshwari, R., & Maheshwari, H. P. (2012). Analyzing the dynamics of the Relationship Between Organizational Factors , Attitude Factors & Organizational Commitment and Turnover Intentions of Faculty Members in Self Financed Professional Institutions in Delhi and NCR. *Opinion: International Journal of Business Management*, 2(2), 56–69.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000). *The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance*. 1–33.
- Pandita, S., Singhal, R., & Garg, A. K. (2017). The Influence of Employee Engagement on the Work-Life Balance of Employees in the IT Sector. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XVI(1), 38.
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina, L. (2019). Work Life Balance and Its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25–31.
<https://doi.org/10.32479/irmm.8499>
- Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076–1085.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12256>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

- SAPTA, I. K. S., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495>
- Toren, O., Zelker, R., Lipschuetz, M., Riba, S., & Reicher, S. (2012). Turnover of registered nurses in Israel : Characteristics and predictors. *Health Policy*, 105(2–3), 203–213. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.03.002>
- VU, H. M. (2020). Relationship between Work-Life Balance, Religiosity and Employee Engagement: A Proposed Moderated Mediation Model. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 339–345. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.339>