

## Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intentions* dengan *Job Characteristics* sebagai Pemoderasi

Fatimah Zahra<sup>1</sup>, Ayu Puspitasari<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam

Informasi Artikel	Abstrak
Diserahkan Juni 2024 Diterima Juni 2024 Diterbitkan Juni 2024	Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi keterikatan karyawan serta dampaknya pada niat berpindah karyawan dengan karakteristik pekerjaan sebagai moderator pada karyawan PT XYZ. Data penelitian yang diperoleh dari 100 responden menggunakan <i>purposive sampling</i> dengan menggunakan sampel <i>friction per cluster</i> yang diambil dari 17 <i>section</i> di PT XYZ yang cocok pada kriteria penelitian ini. Metode analisis statistik yang diterapkan ialah SEM PLS. Hasil penelitian ini membuktikan terkait <i>work-life balance</i> mempunyai pengaruh <i>positive</i> dan <i>significant</i> terhadap <i>employee engagement</i> , sementara <i>employee engagement</i> mempunyai pengaruh <i>negative</i> dan <i>significant</i> terhadap <i>turnover intentions</i> , dan <i>job characteristics</i> tidak mempengaruhi hubungan pada <i>work-life balance</i> serta <i>employee engagement</i> . Berlandaskan hasil analisis masih ada beberapa karyawan bekerja bukan sesuai keahliannya. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang moderasi <i>job characteristics</i> . Namun, penelitian ini menemukan terkait <i>job characteristics</i> mempunyai pengaruh langsung pada <i>employee engagement</i> .
Kata Kunci : <i>Work life balance, Employee engagement, Turnover Intentions, Job Characteristics</i>	

✉ Alamat Korespondensi:

Tower A Jurusan Manajemen Bisnis  
Politeknik Negeri Batam  
E-mail: ayupuspitasari@polibatam.ac.id

© 2024 Indonesia

## 1. Pendahuluan

PT XYZ tetap eksis selama puluhan tahun dan terus berupaya memenuhi permintaan customer. Untuk memenuhi permintaan yang tinggi, karyawan harus pulang dari jam normal dengan *overtime* 1 hingga 2,5 jam atau bahkan lebih. *Overtime* yang terjadi mencerminkan masalah dalam mencapai kesetaraan pada pekerjaan serta kehidupan pribadi karyawan. (Novitasari & Dessyarti, 2022) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sebagai keterlibatan karyawan dalam peran pekerjaan dan keluarganya dan dalam waktu yang sama memiliki kepuasan atas kedua peran tersebut. Pentingnya *employee engagement* juga menjadi aspek dalam mencapai kinerja yang optimal pada karyawan dengan tingginya tekanan kerja di perusahaan. (Utama & Merdiaty, 2021) menjelaskan keterikatan karyawan merupakan keadaan psikologis karyawan, dimana karyawan merasakan ketertarikan terhadap keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Pada penelitian (Wijayanto et al., 2022) menjumpai terkait *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intentions*. (Jaharuddin & Zainol, 2019) menyebutkan niat berpindah adalah pemikiran karyawan untuk berhenti dan kesediaan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi. Mengacu data dari PT XYZ *turnover intentions ratio* tahun 2022 sebesar 0,43% pada karyawan kontrak. Meskipun angka tersebut masih relative rendah. Namun dengan kondisi produksi PT XYZ yang bergantung pada tenaga manusia akan menjadi masalah yang serius, karena perubahan pada *man* akan berpengaruh pada efektivitas produksi. Pergantian di antara orang-orang yang produktif, adalah kunci karyawan itu mahal. *Turnover intentions* sendiri menyebabkan pemborosan waktu dan biaya serta dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Pada penelitian ini juga mengangkat *job characteristics* sebagai pemoderasi antara hubungan *work life balance* serta *employee engagement*. Menurut (Robbins & Judge, 2011), karakteristik pekerjaan menunjukkan sejauh mana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan berapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Dalam menghadapi kompleksitas interaksi pada *work-life balance* serta *employee engagement*, peran *job characteristics* sebagai pemoderasi menjadi kunci. Pada penelitian (Khan et al., 2012) yang menemukan terkait karakteristik pekerjaan mempunyai dampak *positive* pada keterlibatan karyawan. Karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan akan mempunyai niat berpindah lebih tinggi daripada karyawan yang terikat (Gupta & Shaheen, 2017).

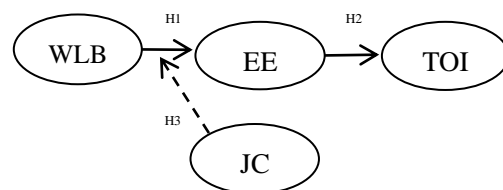
Keseimbangan kehidupan kerja serta kehidupan pribadi ialah satu di antara hal yang dibutuhkan karyawan dan perlu dikelola oleh karyawan agar tercapai secara seimbang. (Nurchayho, 2021). Dengan memikul tanggung jawab tersebut, karyawan akan merasa terikat pada perusahaan. Hubungan *positive* pada kedua faktor ini ditemukan pada penelitian yang dilaksanakan (Novitasari & Dessyarti, 2022) dan (Ratnasari et al., 2023), yang memperlihatkan terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh pada tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Keterikatan karyawan dibutuhkan perusahaan untuk menekan tingkat niat berpindah pada perusahaan. Pada penelitian (Simbolon, 2012) menemukan terkait korelasi *negative significant* pada keterikatan karyawan dan niat berpindah. Kondisi itu berarti ketika terjadi penambahan keterikatan karyawan maka akan niat berpindah menurun. Senada pada penelitian yang dilaksanakan (Gupta & Shaheen, 2017) pada industri di India yang memperlihatkan hubungan *negative* antar keterikatan karyawan dan niat berpindah.

Karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor karyawan memilih tetap berada di perusahaan (Lumbanraja & Nizma, 2010). Pada penelitian (Wijayanto et al., 2022) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan. Ini memperlihatkan terkait karakteristik pekerjaan yang sesuai bisa menjadi dorongan ataupun memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. yaitu:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



## 2. Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1 *Work life balance berpengaruh positive dan significant terhadap employee engagement*

Karyawan yang terlibat akan menunjukkan dedikasi terhadap tujuan, menerapkan seluruh potensi mereka untuk menyelesaikan tugas, bersikap profesional selama bekerja, memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan, dan bersedia melakukan evaluasi serta perbaikan jika diperlukan. Penelitian (Wijayanto et al., 2022) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh *positive* terhadap keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor keterlibatan karyawan pada perusahaan.

## 2.2 Employee engagement berpengaruh negative dan significant terhadap Turnover Intentions

Niat berpindah akan membawa dampak buruk bagi perusahaan karena dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam keadaan tenaga kerja, menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan berakibat pada peningkatan biaya sumber daya manusia. Menurut (Saks, 2006) keterikatan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai acuan niat untuk berpindah. Pada penelitian (Simbolon, 2012) menemukan bahwa korelasi *negative* yang signifikan antara keterikatan karyawan dan niat berpindah. Hal ini berarti ketika terjadi penambahan keterikatan karyawan maka akan niat berpindah menurun

## 2.3 Job characteristic berperan sebagai pemoderasi terhadap hubungan antara work life balance dengan employee engagement.)

Selain keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor karyawan memilih tetap berada di perusahaan (Lumbanraja & Nizma, 2010). Karyawan akan merasa terikat pada perusahaan ketika perusahaan memberi dukungan. Pada penelitian (Wijayanto et al., 2022) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang sesuai dapat menjadi dorongan atau memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan dapat meningkat ketika mereka memiliki *work-life balance* yang didukung oleh karakteristik pekerjaan yang sesuai.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel

Metode *purposive sampling* pada pemilihan subjek penelitian ini. Metode *purposive sampling* yaitu satu metode pemilihan subjek penelitian dengan memilih sampel berlandaskan tujuan dan kriteria yang dibutuhkan.

Total responden penelitian ini berjumlah 100 orang yang berkerja di PT XYZ dari 17 *section* dengan kriteria sudah berkerja minimal 6 bulan dan merupakan karyawan kontrak. Dari 17 *section* tersebut diambil sampel per *section* menggunakan *sampling fraction cluster* seperti berikut:

**Tabel 1. Sampling Fraction Cluster**

Nama Section	Ni	fi	ni	Proporsi sampel
General Affairs	3	0,0011	0,10	1
Human Resources	8	0,0029	0,28	1
Training Centre	3	0,0011	0,10	1
Information System	7	0,0025	0,25	1
Material Control	84	0,031	3,01	4
Logistic	15	0,0053	0,53	1
Production Control	8	0,0029	0,28	1
CNC	279	0,10	9,99	10
Quality Control	405	0,14	14,50	15
Production	1717	0,55	53,70	55
Engineering	47	0,017	1,68	2
Maintenance	65	0,023	2,32	3
Document Control	2	7,3	0,07	1
Quality Assurance	29	0,010	0,96	1
Finance & Accounting	3	0,0011	0,10	1
Health, Safety, & Environment	8	0,0029	0,28	1
Design	19	0,007	0,68	1
<b>Total</b>	<b>2709</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>

### 3.2 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian menerapkan perhitungan komputasi memakai bantuan aplikasi SmartPLS (v.4.1.0.2)

### 3.2.1 Teknik Analisis Data

#### 1. Partial Least Square

##### a. Model Struktural

Model struktural memberikan gambaran tentang bagaimana variabel laten saling terkait. Hubungan pada variabel laten pada model struktural mirip dengan persamaan regresi linier antara variabel laten tersebut. Beberapa kesamaan dalam regresi linier ini menghasilkan persamaan simultan antara variabel laten tersebut.

##### b. Model Pengukuran

Model pengukuran memperlihatkan hubungan pada variabel laten serta variabel indikator. Ada 2 jenis model pada model pengukuran: “model indikator reflektif dan model indikator formatif”. Pada model reflektif, variabel indikator diberikan pengaruh oleh variabel laten. Sebaliknya, pada model formatif, variabel indikator memberikan pengaruh variabel laten, dengan arah kausalitas dari variabel manifest ke variabel laten. Model pengukuran ini dipakai untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

##### c. Predictive Relevance

Pada model PLS, penilaian *R-square* bisa dilaksanakan dengan memeriksa *Q-square predictive relevance* untuk variabel model. *Q-square* mengukur sebarang baik nilai observasi yang diperoleh dari model selaras pada estimasi parameter yang diberikan.

## 4. Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil analisis data penelitian yang dihimpun melalui metode evaluasi. Bagian hasil serta diskusi ini mencakup pengolahan data responden, analisis data penelitian, serta pembahasan serta implikasi dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

### 4.1 Gambaran Umum Responden

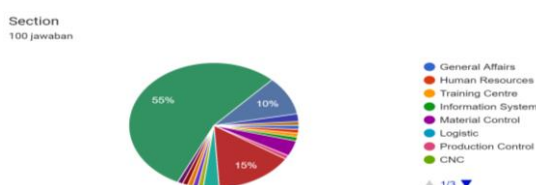
Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT XYZ yang bekerja sekurangnya 6 bulan sejak kuesioner ini dibagikan yang tersebar dari 17 section.

Pengumpulan data dilaksanakan mulai dari tanggal 7 Maret 2024 hingga 1 Mei 2024, di mana sebanyak 100 kuesioner diperoleh dalam *Spreadsheet Google Form*. Di bawah ini ialah gambaran umum tentang profil responden.

#### 4.1.1 Section Responden

Responden penelitian tersebar dari berbagai section yang bervariasi. Responden paling banyak (55 orang) bekerja di section *production*.

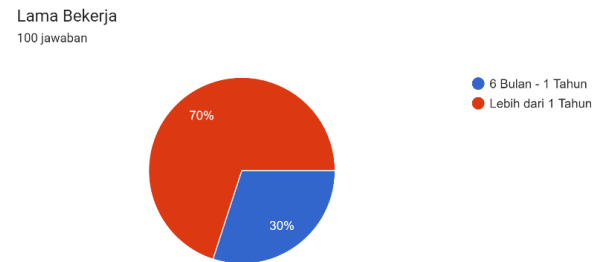
**Gambar 2. Section Responden**



### 4.1.2 Masa Bekerja

Terlihat pada gambar 3, mayoritas responden (70%) sudah lama bekerja lebih dari 1 tahun dan responden bekerja 6 bulan – 1 tahun sebesar 30%.

**Gambar 3. Masa Bekerja Karyawan**



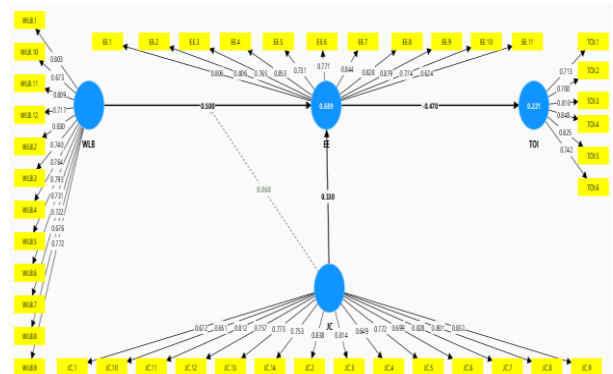
### 4.2 Pengujian Outer Model atau Measurement Model

Saat menerapkan teknik analisis data memakai SmartPLS guna mengevaluasi model eksternal, ada tiga kriteria penting “Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit”.

#### 4.2.1 Convergen Validity

Mengacu (Ghozali, 2008), pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, *loading value* sekitar 0.5 - 0.6 dikatakan layak. Pada penelitian ini, batas nilai *loading* faktor yang akan dipakai ialah 0.60.

**Gambar 4. Output Nilai Loading Factor**



Dari Gambar 4. *outer model value* ataupun korelasi antar konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergen validity* sebab sudah di atas *loading factor value* 0,60.

#### 4.2.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* dipakai untuk memastikan terkait tiap konsep dari tiap variabel laten tidak sama dari variabel laten yang lain. Suatu model disebut mempunyai *discriminant validity* yang baik bila *loading value* tiap indikator pada satu variabel laten

lebih tinggi daripada *loading value* indikator yang sama pada variabel laten lainnya. Hasil uji validitas diskriminan diperoleh yakni:

**Tabel. 2 Nilai Discriminat Validity (Cross Loading)**

Variabel	WLB	EE	TOI	JC
WLB.1	0.524	0.467	-0.500	0.803
WLB.2	0.716	0.662	-0.437	0.830
WLB.3	0.589	0.518	-0.365	0.740
WLB.4	0.583	0.465	-0.326	0.764
WLB.5	0.715	0.706	-0.455	0.793
WLB.6	0.575	0.521	-0.428	0.731
WLB.7	0.568	0.567	-0.381	0.722
WLB.8	0.511	0.481	-0.443	0.676
WLB.9	0.620	0.625	-0.410	0.772
WLB.10	0.339	0.329	-0.298	0.673
WLB.11	0.653	0.546	-0.553	0.809
WLB.12	0.531	0.457	-0.401	0.717
EE.1	0.806	0.549	-0.439	0.696
EE.2	0.806	0.585	-0.334	0.610
EE.3	0.765	0.557	-0.365	0.534
EE.4	0.853	0.580	-0.386	0.664
EE.5	0.731	0.547	-0.426	0.577
EE.6	0.771	0.597	-0.407	0.603
EE.7	0.844	0.667	-0.433	0.684
EE.8	0.828	0.724	-0.347	0.654
EE.9	0.879	0.658	-0.386	0.702
EE.10	0.774	0.525	-0.321	0.598
EE.11	0.624	0.418	-0.203	0.426
TOI.1	-0.342	-0.401	0.713	-0.407
TOI.2	-0.371	-0.345	0.700	-0.375
TOI.3	-0.322	-0.416	0.810	-0.441
TOI.4	-0.418	-0.399	0.848	-0.469
TOI.5	-0.375	-0.392	0.825	-0.468
TOI.6	-0.344	-0.274	0.742	-0.420
JC.1	0.513	0.672	-0.369	0.549

Variabel	WLB	EE	TOI	JC
JC.2	0.441	0.415	0.427	0.658
JC.3	0.540	0.838	-0.317	0.496
JC.4	0.576	0.814	-0.282	0.582
JC.5	0.413	0.649	-0.353	0.441
JC.6	0.641	0.772	-0.404	0.500
JC.7	0.504	0.699	-0.336	0.502
JC.8	0.629	0.828	-0.320	0.523
JC.9	0.551	0.801	-0.395	0.492
JC.10	0.828	0.724	-0.347	0.654
JC.11	0.879	0.658	-0.386	0.702
JC.12	0.513	0.672	-0.369	0.549
JC.13	0.423	0.651	-0.349	0.469
JC.14	0.712	0.812	-0.481	0.655

Dari Tabel 2, bisa terlihat yakni setiap indikator pada tiap variabel laten mempunyai nilai faktor *loading* tertinggi disandingkan pada *loading factor value* saat terhubung pada variabel laten yang lain. Kondisi ini memperlihatkan terkait tiap variabel laten mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Di samping itu, validitas kriteria juga bisa dinilai dari rata-rata *variance extracted (AVE)* dari setiap konstruk. Konstruk dianggap mempunyai validitas yang tinggi bila *AVE value*-nya lebih dari 0,50.

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
WLB	0.569
JC	0.583
EE	0.627
TOI	0.601

Berlandaskan Tabel 3, bisa disimpulkan yakni semua konstruk memenuhi kriteria validitas. Kondisi itu terlihat dari *AVE value* yang melebihi 0,50, selaras pada kriteria yang direkomendasikan.

#### 4.2.3 Uji Realibitas

Uji reliabilitas terlihat dari *Cronbach's Alpha value* serta *Composite reliability*. Variabel laten dianggap mempunyai reliabilitas yang baik bila *Cronbach's Alpha value* > 0,6 serta *Composite reliability* > 0,7. Nilai untuk tiap variabel tersaji pada Tabel 4.

**Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
WLB	0.931	0.937
JC	0.944	0.950
EE	0.931	0.945
TOI	0.866	0.870

Berlandaskan Tabel 4, bisa ditegaskan yakni tiap konstruk mencapai kriteria reliabilitas. Kondisi itu terlihat dari *Cronbach's Alpha value* > 0,60 serta *Composite Reliability value* > 0,70, selaras pada kriteria yang direkomendasikan.

**4.3 Pengujian Inner Model atau Model Struktural**

**4.3.1 R-Square**

Model struktural diuji dengan memakai *R-square* untuk *dependent variable* uji T serta *significants* dari koefisien parameter jalur struktural.

**Tabel 5. R-Square**

Variabel	R-Square
EE	0.689
TOI	0.221

*R-square value* sebesar 0,689 untuk *employee engagement* memperlihatkan nilai yang kuat, sementara *R-square value* untuk *turnover intentions* yakni 0,221 memperlihatkan mempunyai nilai yang lemah.

**4.3.2 Q-Square**

Pengujian *Inner model* bisa dilaksanakan lewat memeriksa *Q2 value*. Untuk menghitung  $Q^2$ , dipakai rumus " $Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \dots$ "

<i>Employee engagement</i>	<i>Turnover Intention</i>
$Q^2 = 1 - (1 - 0,689)$	$Q^2 = 1 - (0,221)$
$Q^2 = 1 - (0,689)$	$Q^2 = 1 - (0,221)$
$Q^2 = 0,689$	$Q^2 = 0,221$

Apabila nilai  $Q^2 < 0$  maka variabel serta data belum bisa melaksanakan prediksi model dengan baik serta bila  $Q^2 > 0$  maka variabel serta data bisa melaksanakan prediksi model dengan baik. Maka demikian, bisa disimpulkan variabel *employee engagement* dan *turnover intentions* bisa melaksanakan prediksi model dengan baik.

**4.4 Pengujian Hipotesis**

Pada Tabel 6. memperlihatkan hasil pengujian memakai *bootstrapping* dari analisis PLS:

**Tabel 6. Result for Inner Weight**

	O	M	STDEV	O /STDEV	P Value
WLB>EE	0.500	0.495	0.101	4.967	0.000
EE>TOI	-0.470	-0.498	0.109	4.321	0.000
JC>EE	0.330	0.347	0.113	2.927	0.003
WLB*JC>EE	0.060	0.051	0.040	1.498	0.134

Hasil Tabel 6. dijabarkan seperti berikut:

**4.4.1 Pengujian Hipotesis 1 ( Work life balance berpengaruh positive dan significant terhadap employee engagement)**

Berlandaskan hasil Tabel 6. *T statistic value* untuk *work life balance* terhadap *employee engagement* yakni 4.967 > T tabel (1,960) dengan nilai original sampel 0.500 Berlandaskan *T statistic value* dan original sampel tersebut memperlihatkan terkait *work life balance* berpengaruh *positive* serta *significant* terhadap *employee engagement*. Maka hipotesis 1 diterima.

**4.4.2 Pengujian Hipotesis 2 (Employee engagement berpengaruh negative dan significant terhadap Turnover Intentions)**

Berlandaskan Tabel 6, *T statistic value* untuk *employee engagement* terhadap *turnover intentions* yakni 4.321 > T tabel (1.960) , dengan nilai original sampel -0.470. Demikian, mengacu *T statistic value* serta nilai original sampel tersebut, *employee engagement* berpengaruh *negative* dan *significant* terhadap *turnover intentions*. Maka hipotesis 2 diterima.

**4.4.3 Pengujian Hipotesis 3 (Job characteristic berperan sebagai pemoderasi terhadap hubungan antara work life balance dengan employee engagement.)**

Berlandaskan hasil *output* Tabel 6. *T statistic value* *job characteristics* yang memoderasi *work life balance* terhadap *employee engagement* yakni 1.498 < T tabel (1.960). Maka dari itu, *job characteristics* tidak memoderasi hubungan pada *work life balance* serta *employee engagement*. Namun *job characteristics* memperlihatkan pengaruh *positive* dan *significant* terhadap *employee engagement* dengan nilai sampel 0.330 pada *T statistik value* 2.927 > T tabel (1.960). Maka hipotesis 3 ditolak.

## 5. Pembahasan Hasil Penelitian

### ***Work life balance* berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap *employee engagement***

Penelitian ini memperlihatkan terkait variabel *work life balance* berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap *employee engagement*, yang berarti *work life balance* bisa menaikkan keterikatan karyawan. Kondisi ini terlihat dari hasil analisis statistik pada Tabel 6. Hasil penelitian ini selaras pada temuan (Wijayanto et al., 2022) *work life balance* mempunyai peran krusial untuk meningkatkan keterikatan karyawan di perusahaan. Kondisi itu juga selaras pada pandangan (Robert Eisenberger, 2002) yang menegaskan terkait karyawan yang mempunyai *work life balance* cenderung menaikkan semangat saat bekerja. Penemuan ini juga mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilaksanakan (Ratnasari et al., 2023) yang menjumpai terkait *work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan terkait peningkatan *work life balance* bisa menaikkan keterikatan karyawan.

### ***Employee engagement* berpengaruh *negative* dan *significant* terhadap *Turnover Intentions***

Hasil penelitian memperlihatkan terkait *employee engagement* mempunyai pengaruh *negative* dan *significant* terhadap *turnover intentions*. Kondisi itu berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin rendah kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras pada penelitian (Simbolon, 2012), (Novitasari & Dessyarti, 2022) dan (Zamzamy et al., 2021) yang menyebutkan makin tinggi tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan maka semakin rendah keinginan atau niat karyawan meninggalkan perusahaan. Mengacu (Saks, 2006) keterikatan kerja bisa dikonseptualisasikan sebagai acuan niat untuk berpindah.

### ***Job characteristic* berperan sebagai pemoderasi terhadap hubungan antara *work life balance* dengan *employee engagement*.**

Hasil penelitian memperlihatkan terkait *job characteristics* tidak memoderasi hubungan pada *work-life balance* serta *employee engagement*. Hasil ini bersebrangan pada penelitian (Wijayanto et al., 2022) yang menjelaskan terkait *job characteristics* memoderasi hubungan pada *work-life balance* serta *employee engagement*. Meskipun demikian, *job characteristics* memperlihatkan pengaruh *positive* serta *significant* terhadap *employee engagement* secara langsung. Ini memperlihatkan terkait

karakteristik pekerjaan memang mempunyai dampak *positive* terhadap keterlibatan karyawan, tetapi tidak memengaruhi hubungan pada *work-life balance* dan *employee engagement*. Berlandaskan analisis penelitian diketahui item pertanyaan “Pekerjaan yang saya lakukan selaras pada keahlian yang saya miliki”, 10% responden menjawab tidak setuju serta 1% sangat tidak setuju. Kondisi itu memperlihatkan masih ada beberapa karyawan bekerja bukan sesuai keahliannya.

## 6. Kesimpulan

1. *Work life balance* berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap *employee engagement*
2. *Employee engagement* berpengaruh *negative* dan *significant* terhadap *turnover intentions*
3. *Job characteristics* tidak memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee engagement*

## Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2008). *NStructural Equation Modellingo Title*. Universitas Diponegoro.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: Moderation by psychological capital in India. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 136–143. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Lumbanraja, P., & Nizma, C. (2010). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 142–155. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/m>

- an/article/view/18172
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Nurcahyo, T. W. (2021). Reward, Perceived Organizational and Supervisor Support (Pos), Work Life Balance Sebagai Faktor Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *PERFORMANCE : Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 14–27.
- Ratnasari, S. D., Widitama, M. R., & Sunarto. (2023). Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1), 101–118. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.3460>
- Robbins, S. p, & Judge, timothy a. (2011). *Organizational behavior edition 12*.
- Robert Eisenberger. (2002). *Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Simbolon, H. (2012). Employee Engagement Terhadap Turnover Intention. *Human Capital Innovation*, 2(1), 35.
- Utama, A. P., & Merdiaty, N. (2021). The Influence of Work-Life Balance, Servant Leadership, and Reward to Employee Engagement with Job Satisfaction as Mediator. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 1511–1529. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.1404>
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turnover Intentions Dengan Job Characteristics sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 205–220. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1681>