
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. MARGA SOLUSI PRIMA)

*¹Mufti Amirul Mu'minin, *²Moh. Abd. Rahman, ³Budi Eko Soetjipto, ⁴Agung Winarno

¹³⁴Universitas Negeri Malang

²Universitas Islam Zainul Hasasn Genggong

Email: ¹muftinurmuhammad313@gmail.com, ²abdurrahmanbinauf39@gmail.com

ARTICLE INFO

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

Cara Sitasi:

Mufti Amirul Mu'minin, Moh. Abd. Rahman, Budi Eko Soetjipto, Agung Winarno.

"Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Marga Solusi Prima)"

Currency:
Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah
[Volume 05, Nomor 01](#) Juni 2026

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan populasi sebanyak 184 karyawan PT Marga Solusi Prima. Melalui teknik purposive sampling dan bantuan sample size calculator, diperoleh sampel sebanyak 125 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner daring yang dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) dibantu program SPSS versi 27. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Di sisi lain, *Work-Life Balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement, sedangkan *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap employee engagement. Hasil uji mediasi membuktikan bahwa *Employee Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Namun, *Employee Engagement* terbukti berperan signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketidakamanan kerja guna menjaga stabilitas operasional jalan tol.

This study aims to explore the direct and indirect effects of Work-Life Balance and Job Insecurity on Turnover Intention with Employee Engagement as a mediating variable. A quantitative explanatory approach was adopted among 184 employees of PT Marga Solusi Prima. Utilizing purposive sampling alongside a sample size calculator, 125 respondents were obtained. Data were collected via online questionnaires and analyzed using path analysis supported by SPSS version 27. The path analysis results indicate that both Work-Life Balance

and Job Insecurity exert significant direct effects on Turnover Intention. Conversely, Work-Life Balance does not influence employee engagement, whereas Job Insecurity displays a significant negative impact on employee engagement. Furthermore, mediation tests revealed that Employee Engagement fails to mediate the relationship between Work-Life Balance and Turnover Intention. However, it successfully acts as a critical mediator between Job Insecurity and Turnover Intention. These insights provide strategic human resource directions for reinforcing stability in highway operational service units.

Pendahuluan

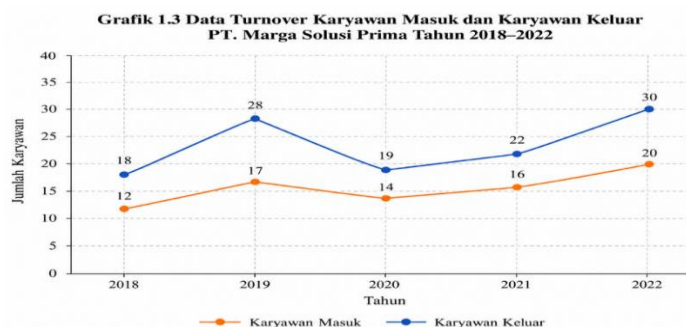
Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Diansyah et al., 2025). Kualitas, kompetensi, dan keterlibatan karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja serta daya saing perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar karyawan mampu menjalankan perannya sebagai perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan organisasi (Alshebami et al., 2026). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola karyawan agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Pengelolaan tersebut mencakup upaya perusahaan dalam menempatkan, mengembangkan, memelihara, dan memberdayakan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi (Manehat & Cahyaningsih, 2025). Mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu menjaga kualitas kehidupan kerja serta membina karyawan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal (Anhar, 2023)

Dukungan sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, organisasi akan mempertahankan keberlangsungan, meningkatkan kinerja, dan menghadapi tantangan di masa depan (Khatami et al., 2020). Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Peran sumber daya manusia semakin strategis seiring meningkatnya persaingan global antarorganisasi (Aman-ullah et al., 2021). Menghadapi dinamika tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memadai, tetapi juga mampu memberdayakan seluruh potensi karyawan secara optimal guna mendukung keunggulan kompetitif (Natasya et al., 2024). Perhatian terhadap kualitas karyawan menjadi aspek penting, baik melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengembangan karier, maupun kesejahteraan kerja. Upaya tersebut diperlukan agar karyawan memiliki motivasi, loyalitas, dan kinerja yang lebih baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung daya saing organisasi, PT. Marga Solusi Prima memiliki karakteristik usaha yang menuntut kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang operasional pelayanan jalan tol, audit pendapatan tol, pemeliharaan jalan tol, mekanikal elektrik, jasa konstruksi, serta berbagai jasa pendukung yang berkaitan dengan pengelolaan jalan tol (Prima, 2026). Kompleksitas bidang layanan tersebut menuntut perusahaan untuk didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, teliti, bertanggung jawab, serta mampu bekerja sesuai standar mutu pelayanan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam menjaga efektivitas operasional, kualitas

pelayanan, kepuasan mitra kerja, dan keberlanjutan kinerja perusahaan (Amity, 2020). Dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapan, ketelitian, dan konsistensi karyawan, PT. Marga Solusi Prima menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji dinamika sumber daya manusia dalam organisasi.

Sebagai upaya memperkuat identifikasi fenomena penelitian, disajikan data turnover karyawan pada PT. Marga Solusi Prima selama periode 2018–2022 yang mencakup jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar cenderung lebih tinggi dibandingkan jumlah karyawan masuk pada setiap tahun pengamatan, sehingga mengindikasikan adanya dinamika ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian dari Perusahaan (Ibrar, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi, karena ketidakseimbangan antara karyawan masuk dan keluar dapat berdampak pada stabilitas sumber daya manusia serta efektivitas operasional perusahaan. Perkembangan turnover karyawan tersebut disajikan pada Gambar 1.2.



Data Karyawan Masuk dan Keluar

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Fenomena keluarnya karyawan dari organisasi, baik melalui pengunduran diri secara sukarela, pemutusan hubungan kerja, perpindahan kerja, maupun bentuk berakhirnya hubungan kerja lainnya disebut dengan *Turnover Intention* (Xu et al., 2021). Dalam konteks organisasi, *turnover* menjadi isu penting karena dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya tenaga kerja berpengalaman, terganggunya stabilitas operasional, serta menurunnya efektivitas organisasi dalam memanfaatkan peluang secara optimal. Sebelum turnover terjadi secara aktual, umumnya muncul *Turnover Intention*, yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Zhang et al., 2025). *Turnover Intention* tidak selalu menunjukkan tindakan keluar secara nyata, tetapi menggambarkan intensitas keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan. Keinginan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti harapan memperoleh pekerjaan yang lebih baik, peningkatan kompensasi, peluang pengembangan karier, maupun ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada (Yasin et al., 2022).

Sehubungan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, *Work-Life Balance* menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk pengaturan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan keluarga, serta pemenuhan kebutuhan personal di luar pekerjaan (Vyas, 2022). Ketika karyawan tidak mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kondisi tersebut dapat berdampak pada meningkatnya

kelelahan, menurunnya kepuasan kerja, rendahnya motivasi, meningkatnya absensi, serta munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, *Work-Life Balance* yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah dari Perusahaan (Rosa, 2021).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, *Job Insecurity* juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Job Insecurity* merupakan persepsi karyawan terhadap rendahnya stabilitas dan keamanan pekerjaan, yang dapat menimbulkan konsekuensi psikologis seperti kecemasan, stres, pesimisme, menurunnya rasa percaya diri, serta perasaan tidak berharga dalam lingkungan kerja (Bethlendi et al., 2025). Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja karena ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berkelanjutan. Rendahnya rasa aman dalam bekerja juga dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain sebagai bentuk upaya memperoleh kepastian dan kondisi kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Yam et al., 2022) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan salah satu faktor yang dapat memicu munculnya *Turnover Intention*. Semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Sejalan dengan pentingnya *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* dalam menjelaskan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, *Employee Engagement* menjadi aspek penting yang dapat memperjelas hubungan tersebut. *Employee Engagement* merujuk pada kondisi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin melalui semangat, antusiasme, komitmen, serta kesiapan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Kwao & Opoku, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan perannya, sehingga mampu mempertahankan motivasi kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan maupun ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, *Employee Engagement* juga dipandang sebagai faktor strategis karena berkaitan dengan peningkatan produktivitas, retensi karyawan, kualitas kinerja, dan pencapaian tujuan perusahaan (Jiang et al., 2022). Perbedaan budaya organisasi, struktur kerja, serta kebijakan manajemen dapat memengaruhi sejauh mana keterikatan karyawan berperan dalam merespons kondisi kerja yang dihadapi (Panojan et al., 2019). *Employee Engagement* relevan untuk dikaji sebagai variabel mediasi karena dapat menjelaskan bagaimana kondisi *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan.

Merujuk pada uraian mengenai *Employee Engagement* dalam hubungan antara kondisi kerja dan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. (Solehah & Ratnasari, 2019) mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan (Riania & Nisa, 2022) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berperan penting dalam menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance*, *job insecurity*, dan *Turnover Intention*. Namun, temuan berbeda dikemukakan oleh (Prayogi et al., 2019) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* tidak selalu berpengaruh terhadap

Turnover Intention, terutama pada pekerjaan yang sejak awal menuntut komitmen tinggi dari karyawan.

Pandangan (Rachman, M.A & Rustam, 2025) juga menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak selalu berdampak pada *Employee Engagement* karena setiap individu dapat merespons ketidakamanan kerja secara berbeda, baik sebagai dorongan untuk meningkatkan komitmen maupun sebagai tekanan yang menurunkan keterikatan kerja. Di sisi lain, *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja, sedangkan rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat menciptakan stabilitas serta kepercayaan dalam hubungan kerja, sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menurun (Hoger Arbeit & Witte, 1999). Kondisi tersebut diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana *Employee Engagement* dapat menjelaskan dinamika hubungan antara kondisi kerja yang dirasakan karyawan dengan kecenderungan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008).

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan, penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai hubungan antara *Work-Life Balance*, *job insecurity*, *employee engagement*, dan *Turnover Intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut melalui pengujian empiris pada konteks organisasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, konsep *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*, sedangkan *Employee Engagement* ditempatkan sebagai variabel mediasi untuk memperjelas mekanisme hubungan antarvariabel. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Marga Solusi Prima dengan tujuan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Kajian Pustaka dan pengembangan hipotesis

1. Work-Life Balance

Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjalankan peran dalam keluarga dan kehidupan sosial secara optimal. Penerapan *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Saleem et al., 2024).

Work-Life Balance juga dipandang sebagai strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta menunjukkan sikap positif terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan kerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Thomas et al., 2024).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan yang erat dengan berbagai perilaku kerja, termasuk keterikatan karyawan dan niat berpindah kerja. Semakin baik keseimbangan yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan lain (Fatmawati & Mansyur, 2024).

2. Job Insecurity

Job Insecurity merupakan persepsi individu mengenai ketidakpastian keberlangsungan pekerjaannya pada masa mendatang. Perasaan tidak aman tersebut muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya berisiko hilang atau mengalami perubahan yang dapat merugikan dirinya. *Job Insecurity* bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh persepsi dan kondisi psikologis masing-masing individu (Muddangala et al., 2024).

Tingginya tingkat *Job Insecurity* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi karyawan maupun organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap pekerjaannya cenderung mengalami kecemasan, stres, penurunan motivasi kerja, serta berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Aulla et al., 2025).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *Job Insecurity* sering dikaitkan dengan meningkatnya *Turnover Intention*. Ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya tidak jelas, mereka akan cenderung mencari peluang kerja yang dianggap lebih aman dan memberikan kepastian yang lebih baik (Muddangala et al., 2024).

3. Employee Engagement

Employee Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi menunjukkan semangat, dedikasi, dan antusiasme dalam menjalankan tugas serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Karolina & Saryatmo, 2024).

Employee Engagement menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta tingkat absensi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang tidak *engaged* (Yuliani & Ekhsan, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung, termasuk adanya keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Saleem et al., 2024).

4. Turnover Intention

Turnover Intention merupakan keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dalam periode waktu tertentu. Konsep ini sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover aktual karena mencerminkan proses psikologis yang dialami karyawan sebelum mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan (Pramushinta et al., 2024).

Tingginya *Turnover Intention* dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru. Selain itu, perusahaan juga berpotensi kehilangan pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang keluar (Kuutila et al., 2025).

Turnover Intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Beberapa faktor yang banyak diteliti antara lain *Work-Life Balance*, *Job Insecurity*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Employee Engagement*. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor tersebut menjadi penting dalam upaya meningkatkan retensi karyawan (Istamarina & Heriyanti, 2025).

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya akan merasa lebih nyaman, puas, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Kondisi tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain sehingga menurunkan *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Fatmawati & Mansyur, 2024; Yuliani & Ekhsan, 2024).

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat meningkatkan kecemasan dan ketidakpastian yang dirasakan karyawan. Kondisi ini mendorong individu untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih stabil sehingga meningkatkan *Turnover Intention* (Muddangala et al., 2024; Aulla et al., 2025).

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement*

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasakan *Work-Life Balance* yang baik cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi (Thomas et al., 2024; Saleem et al., 2024).

H3: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

4. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Engagement*

Karyawan yang mengalami *Job Insecurity* cenderung kehilangan motivasi dan menurunkan keterlibatannya dalam pekerjaan. Ketidakpastian pekerjaan menyebabkan menurunnya dedikasi dan komitmen terhadap organisasi (Aulla et al., 2025).

H4: *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya *Employee Engagement* dapat meningkatkan *Turnover Intention* (Karolina & Saryatmo, 2024; Yuliani & Ekhsan, 2024).

H5: *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

6. *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work-Life Balance yang baik dapat meningkatkan *Employee Engagement*, yang selanjutnya menurunkan *Turnover Intention*. Dengan demikian, *Employee Engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* (Saleem et al., 2024).

H6: *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

7. *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job Insecurity yang tinggi dapat menurunkan tingkat *Employee Engagement* sehingga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, *Employee Engagement* diduga mampu memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* (Aulla et al., 2025).

H7: *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *eksplanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Uma sekaran, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *worklife balance* (X1), *Job Insecurity* (X2), *Employee Engagement* (Z), dan *Turnover Intention* (Y). Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional yang telah digunakan secara luas, di mana data penelitian berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan penelitian terkait kondisi dan karakteristik hubungan antar variabel. Berikut kerangka analisis penelitian yang dilakukan:

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019)

Populasi mencerminkan keseluruhan karakteristik suatu kelompok yang memiliki kesamaan dalam aspek tertentu. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari para karyawan PT. Marga Solusi Prima yang berjumlah 184 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang terdiri atas beberapa anggota yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Dengan kata lain, sampel hanya mencerminkan sebagian elemen populasi, bukan seluruhnya. Sampel juga dapat dipahami sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, di mana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Penggunaan 50% population proportion merupakan pendekatan konservatif bila proporsi sebenarnya tidak diketahui, sehingga ukuran sampel yang dihasilkan lebih aman untuk menjamin akurasi hasil penelitian. Dengan demikian, pengambilan minimal 125 responden dari populasi 184 orang memastikan penelitian memiliki kekuatan statistik yang memadai untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan mengacu pada pendapat Sekaran dan Bougie (2016), yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi karyawan PT. Marga Solusi Prima terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Work-Life Balance*, *job insecurity*, *employee engagement*, dan *Turnover Intention*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur respons responden berdasarkan tingkat persetujuan atau preferensi terhadap pernyataan yang disusun dalam instrumen penelitian (Ghozali, 2018).

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan antara lain berasal dari laman resmi perusahaan, situs resmi pemerintah, serta database jurnal bereputasi seperti Springer, Taylor and Francis, ScienceDirect, Wiley, dan Emerald Insight. Data sekunder tersebut digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung penelitian terdahulu, serta memberikan konteks yang lebih luas terhadap hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Instrumen Data

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang dirancang secara sistematis untuk memperoleh data empiris yang relevan dengan variabel penelitian, (Sugiyono, 2020). Penyusunan instrumen didasarkan pada indikator setiap variabel yang disesuaikan dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai kondisi dan persepsi masing-masing dengan pengukuran skala likert (Sugiyono, 2013).

Tabel 1. Instrumen Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Nomor Item</i>
<i>Worklife Balance (X₁)</i>	1. <i>1.work interference with personal life</i>	1
	2. <i>Personal life interference work</i>	2
	3. <i>Personal life enhancement of work</i>	3
	4. <i>Work enhancement of personal life.</i>	4
<i>Job Insecurity (X₂)</i>	1. Arti pekerjaan itu bagi individu.	5
	2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek- aspek pekerjaan	6
	3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu	7
	4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan	8
<i>Employee Engagement (Z)</i>	1. Melibatkan Kapasitas (<i>the capacity to engage</i>).	9
	2. Melibatkan Motivasi (<i>the motivation to engage</i>).	10
	3. Melibatkan Kebebasan (<i>the freedom to engage</i>).	11
	4. Fokus dalam Keterlibatan Strategis (<i>the focus of strategic engagement</i>).	12
<i>Turnover Intention (Y)</i>	1. Memikirkan untuk keluar (<i>thinking of quitting</i>):	13
	2. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternatives</i>):	14
	3. Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>).	15

Sumber: (Shirmohammadi et al., 2022)(Hoger Arbeit & Witte, 1999) (Warohmah, 2023) (Rangrez et al., 2022)

Pengumpulan Data**a. Observasi**

Metode ini biasanya digunakan untuk mempelajari perilaku manusia, fenomena tertentu, atau proses kerja dalam jumlah responden yang relatif terbatas. Dalam penelitian ini, observasi diterapkan untuk mengamati secara langsung perilaku karyawan PT. Marga Solusi Prima sebagai responden penelitian, dengan tujuan memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai interaksi karyawan dengan lingkungan kerja, persepsi terhadap *Work-Life Balance*, *job insecurity*, *employee engagement*, serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* (sugiyono, 2013).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian dijawab sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka (Sugiyono, 2013). Kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi, pada karyawan PT. Marga Solusi Prima. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan sebagai responden penelitian untuk memastikan kualitas, validitas, dan keakuratan data.

Analisis Data

Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, sehingga memungkinkan evaluasi hubungan antarvariabel secara sistematis dan terukur. Adapun tahapan teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Prosedur ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk yang diteliti secara akurat (*valid*) dan menghasilkan pengukuran yang konsisten (*reliabel*). Pemenuhan kedua prasyarat metodologis ini sangat penting, karena menjadi dasar agar data yang diperoleh layak dianalisis lebih lanjut dalam tahap pengujian hipotesis.

b. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur konstruk yang menjadi fokus penelitian secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut (Ghozali, 2020), uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner mampu merepresentasikan data yang seharusnya diukur. Secara teknis, pengujian validitas item dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan (*r*-hitung) dengan nilai *r*-tabel pada derajat kebebasan ($df = n - 2$). Apabila nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai *r*-hitung lebih kecil daripada *r*-tabel, item tersebut dianggap tidak valid dan perlu direvisi atau dieliminasi dari instrumen penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Menurut (Sudaryono, 2016), reliabilitas berasal dari istilah *reliability*, yang merujuk pada tingkat kepercayaan atau konsistensi suatu instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan pengukuran yang konsisten ketika dilakukan berulang kali pada subjek yang sama dalam kondisi yang serupa. Dengan demikian, uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten apabila pengukuran diulang pada subjek yang sama dalam waktu yang berbeda.

Instrumen dengan tingkat reliabilitas tinggi akan menghasilkan data yang lebih akurat dan meminimalkan kesalahan pengukuran (*measurement error*). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha*, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal antarbutir dalam suatu konstruk. Koefisien *cronbach's alpha* mencerminkan tingkat konsistensi jawaban responden terhadap keseluruhan item instrumen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen. Secara umum, nilai *cronbach's alpha*

diklasifikasikan ke dalam lima kategori tingkat reliabilitas, mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi, sehingga memudahkan evaluasi kualitas instrumen pengukuran.

Tabel 2. Indeks Kriteria Reliabilitas

<i>No</i>	<i>Interval Cronbach's Alpha</i>	<i>Tingkat Reliabilitas</i>
1	0,000 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0,201 – 0,40	Sedikit Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0,601 – 0,80	Reliabel
5	0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2020)

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa pemodelan regresi linear berganda memenuhi seluruh prasyarat statistik yang diperlukan. Pengujian ini bertujuan menilai apakah model regresi telah memenuhi asumsi dasar, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi-asumsi tersebut sangat penting agar estimasi parameter regresi bersifat tidak bias (*unbiased*), efisien, dan konsisten, sehingga analisis data lanjutan dapat dilakukan secara tepat, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

e. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan uji *goodness of fit* yang digunakan untuk membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi teoretis tertentu, termasuk distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2020).

f. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mengacu pada kondisi adanya korelasi tinggi atau hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam suatu model regresi. Dalam model regresi yang ideal, variabel-variabel independen seharusnya tidak saling berkorelasi secara signifikan, karena multikolinieritas dapat mengganggu stabilitas estimasi parameter. Kondisi ini berpotensi meningkatkan varians koefisien regresi, sehingga estimasi menjadi kurang presisi dan interpretasi terhadap pengaruh masing-masing variabel independen menjadi tidak akurat (Sekaran & Bougie, 2016).

Mendeteksi adanya multikolinieritas, penelitian ini menggunakan pendekatan statistik dengan mengukur *variance inflation factor* (VIF) dan toleransi (*tolerance*). Model regresi dianggap bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Sugiyono, 2019). Kriteria ini digunakan sebagai acuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi yang berlebihan antarvariabel independen sehingga estimasi regresi dapat dilakukan secara valid dan dapat diinterpretasikan dengan akurat.

g. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode glejser dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut

residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi: apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, model regresi terindikasi mengalami heteroskedastisitas, yang menandakan adanya ketidakkonsistenan varians residual (Sugiyono, 2020).

h. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi, sekaligus mengevaluasi kelayakan keseluruhan model penelitian (Paramita et al., 2021). Dalam konteks analisis regresi dengan mediasi, uji F tidak hanya menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga memperhitungkan kontribusi variabel mediasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Pengujian uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dengan membandingkan *f*-hitung dan *f*-tabel. Model regresi dinyatakan signifikan secara simultan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau *f*-hitung > *f*-tabel; sebaliknya, model dianggap tidak signifikan apabila nilai signifikansi > 0,05 atau *f*-hitung < *f*-tabel. Dalam penelitian ini, uji F diterapkan untuk menilai pengaruh simultan *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, termasuk melalui *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi. Hasil uji F memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah model regresi yang melibatkan variabel independen dan mediasi layak digunakan untuk menjelaskan variasi *Turnover Intention* secara keseluruhan.

i. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Paramita et al., 2021). Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independen memberikan kontribusi yang lebih besar dalam memprediksi variasi variabel dependen.

j. Analisis Uji Jalur *Path Analysis*

Analisis uji jalur (*path analysis*) adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, berdasarkan model penelitian yang telah ditetapkan. Analisis ini merupakan pengembangan dari regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi (*intervening*) (Ghozali, 2020).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* dengan membandingkan nilai *t*-hitung dan *t*-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) atau berdasarkan nilai *p-value*. Jika *t*-hitung > *t*-tabel atau *p-value* < 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial, sedangkan jika *t*-hitung < *t*-tabel atau *p-value* > 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Selain itu, pengujian mediasi dilakukan menggunakan *Process Macro* untuk mengetahui efek langsung (*direct effect*), efek tidak langsung (*indirect effect*), dan efek total (*total effect*) antarvariabel.

Hasil Penelitian**Uji Instrumen**

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Menurut (Ghozali, 2020) suatu item pernyataan dinyatakan jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan atau nilai r hitung $< r$ tabel. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan pearson correlation, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung $> r$ tabel. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan $n-2 =$ pada tingkat signifikansi dua arah $0,05$, r tabel sebesar $0,1603$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut mampu menghasilkan data yang relatif konsisten apabila digunakan secara berulang pada kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Menurut (Ghozali, 2020), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Semakin tinggi nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh, maka semakin baik pula tingkat konsistensi internal instrumen dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Worklife balance (X1)</i>	0.643	0.60	Reliabel
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0.738	0.60	Reliabel
<i>Employee Engagement (Z)</i>	0.675	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.868	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4.10, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Secara rinci, variabel *worklife balance (X1)* memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,643$, variabel *Job Insecurity (X2)* sebesar $0,738$, dan variabel *Employee Engagement (Z)* sebesar $0,675$. sementara itu, variabel *Turnover Intention (Y)* sebagai variabel dependen juga menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang berada di atas standar reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, yaitu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*Unstandardized Residual*

<i>N</i>		125
<i>Normal Paramaters</i>	Mean	0.000000

<i>Most Exreme Differences</i>	Std. Deviation	3.12662795
	Absolute	0.042
	Positive	0.034
	Negative	-0.042
<i>Test Statistic</i>		0.042
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0.200

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIP</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Worklife balance (X1)</i>	0.873	1.146	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Job Insecurity (X2)</i>	0.685	1.460	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Employee Engagement (Z)</i>	0.772	1.295	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ≤ 10 . Temuan tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficiens</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	-1.978	1.113		-1.777	0.078
<i>X1</i>	0.123	0.054	0.207	2.270	0.250
<i>X2</i>	0.045	0.066	0.070	0.683	0.496
<i>X3</i>	0.140	0.065	0.210	2.165	0.320

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Menurut (Ghozali, 2020), model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel independen $\geq 0,05$. Sebaliknya, nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Uji Silmultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil pengujian annova (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Model (1) Dependent Variabel Y					
1 Regression	410.313	3	136.771	13.652	.000 ^b
Residual	1212.199	121	10.018		

	Total	1622.512	124			
	Model (2) Dependent Variabel Z					
1	Regression	199.271	2	99.635	17.999	.000 ^b
	Residual	675.337	122	5.536		
	Total	874.608	124			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hasil pengujian ANOVA atau uji F menunjukkan nilai nilai signifikansi model (1) dan model (2) masing-masing sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi kriteria signifikansi secara simultan. Hal ini dapat diartikan, bahwa *Work-Life Balance* (X1), *Job Insecurity* (X2), dan *Employee Engagement* (Z) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model analisis mediasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil koefisien determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
Model (1) Dependent Variabel Y				
1	0.477	0.228	0.215	2.35277
Model (2) Dependent Variabel Z				
1	0.503	0.253	0.234	3.16515

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Nilai R pada model 1 sebesar 0,215 dan pada model 2 sebesar 0,234. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan antarvariabel dalam model penelitian tergolong lemah. Namun, peningkatan nilai R dari model 1 ke model 2 mengindikasikan bahwa penambahan variabel mediasi/intervening dapat meningkatkan kekuatan hubungan dalam model, meskipun peningkatannya tidak terlalu besar. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi pada model 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Pada model 2, variabel independen dan variabel mediasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 23,4%, sedangkan sisanya sebesar 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Analisis Uji Jalur Path Analysis

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui apakah variabel mediasi mampu menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen (Baron & Kenny, 1986). Pengujian mediasi dilakukan dengan menganalisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Apabila pengaruh tidak langsung menunjukkan hasil yang signifikan, maka variabel mediasi dinyatakan mampu memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini sejalan dengan , yang menjelaskan bahwa analisis mediasi berbasis regresi digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung dan tidak langsung dalam suatu model penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Langsung (direct effect)

<i>Variabel</i>	<i>t-hitung</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Constant</i>			

<i>Dependent Variabel Y</i>			
<i>Worklife balance (X1)</i>	1.981	0.049	Signifikan
<i>Job Insecurity (X2)</i>	5.007	0.000	Signifikan
<i>Employee Engagement (Z)</i>	-3.249	0.002	Signifikan
<i>Dependent Variabel Z</i>			
<i>Worklife balance (X1)</i>	0,816	0.416	Tidak Signifikan
<i>Job Insecurity (X2)</i>	5.853	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Hipotesis Pertama

H_1 : *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji pengaruh langsung pada variabel X1, yaitu *worklife balance*, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,981. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 (1,981 > 1,979). Selain itu, variabel *worklife balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Kedua

H_2 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

hasil uji pengaruh langsung pada variabel X2, yaitu *job insecurity*, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,007. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 (5,007 > 1,979). Selain itu, variabel *Job Insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Ketiga

H_3 : *Worklife balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*

hasil uji pengaruh langsung pada variabel X1, yaitu *worklife balance*, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,816. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 (0,816 < 1,979). Selain itu, variabel *worklife balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,416, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hipotesis Keempat

H_4 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*

hasil uji pengaruh langsung pada variabel X2, yaitu *job insecurity*, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,007. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 (5,853 > 1,979). Selain itu, variabel *Job Insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hipotesis Kelima

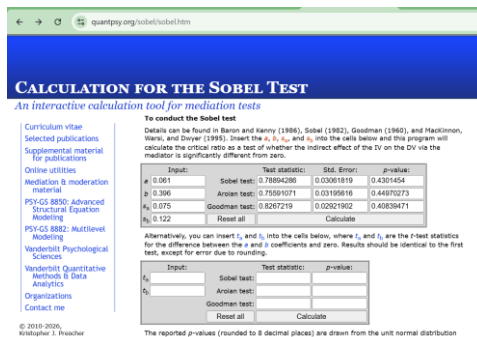
H_5 : *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

hasil uji pengaruh langsung pada variabel Z, yaitu *employee engagement*, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,249. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 (3,249 > 1,979). Selain itu, variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut,

dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis Keenam

H_6 : *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *employee engagement*



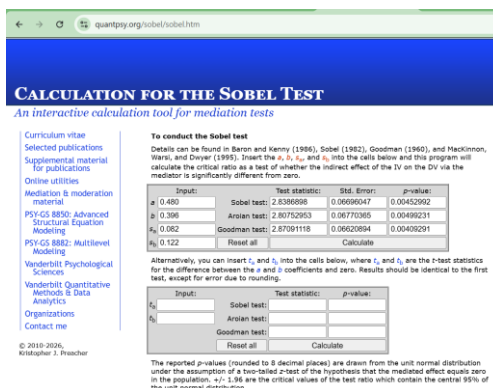
Uji Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Sumber: Hasil Olah Data Sobel, 2026

hasil uji pengaruh tidak langsung pada variabel *worklife balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui variabel Z (*employee engagement*), yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,7889. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 ($0,7889 < 1,979$). Selain itu, variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,43, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *worklife balance* tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *employee engagement*.

Hipotesis Ketujuh

H_7 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *employee engagement*



Gambar 4.1 Uji Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Sumber: Hasil Olah Data Sobel, 2026

Hasil uji pengaruh tidak langsung pada variabel *Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui variabel Z (*employee engagement*), yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,8386. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,979 ($2,8386 > 1,979$). Selain itu, variabel *Employee Engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *employee engagement*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Solusi Marga Prima, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan. Selain itu, *Job Insecurity* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, *Job Insecurity* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, yang menunjukkan adanya hubungan antara persepsi ketidakamanan kerja dengan tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi. Selanjutnya, *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga tingkat keterikatan karyawan menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Dalam pengujian peran mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Turnover Intention* tidak terjadi melalui peningkatan maupun penurunan *employee engagement*. Sebaliknya, *Employee Engagement* terbukti mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan melalui perubahan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, *Job Insecurity* menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi *Turnover Intention*, baik secara langsung maupun melalui *employee engagement*, dibandingkan dengan *Work-Life Balance*.

Daftar Pustaka

- Aidara, S. (2023). *Turnover Intention and its antecedents: The mediating role of work – life balance and the moderating role of job opportunity*. April. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Alosus, A. K., & Abdelwahed, A. A. (2023). *Identifying Factors Influencing Employee Turnover Rate*. 1–23.
- Alshebami, A. S., Fazal, S. A., Amin, M. Bin, Seraj, A. H. A., Sobaih, A. E. E., & Oláh, J. (2026). Ripple effect of gig work: How hands-on experience and networks shape future female entrepreneurs. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 5(1). <https://doi.org/10.1016/j.stae.2025.100118>
- Aman-ullah, A., Ibrahim, H., & Aziz, A. (2021). *Balancing is a necessity not leisure: a study on work – life balance witnessing healthcare sector of Pakistan*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0338>
- Amity. (2020). *Towards engagement through empowerment: a study on private sector managers Shalini Srivastava * Poornima Madan Nidhi Singh*. 21(2), 206–224.
- Anhar. (2023). *Assyfa Journal of Islamic Studies*.

- Ashford, S. J. (1989). *CONTENT , CAUSES , AND CONSEQUENCES OF JOB INSECURITY: A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST*. 32(4), 803–829.
- Atiq, N., & Usmani, S. (2023). *Impact of Job Security on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction in the Context of Covid-19 in Pakistan*. 24(4), 347–371.
- Ayuningtyas, D., Wahyuningsih, F. T., Aprilia, S. D., Rizana, D., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bangsa, U. P. (2025). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention : Systematic Literature Review*. 1(2), 789–800.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual , Strategic , and Statistical Considerations*. 51(6), 1173–1182.
- Beck, T., Demirguc-Kunt, A., & Levine, R. (2005). SMEs, growth, and poverty: Cross-country evidence. *Journal of Economic Growth*, 10(3), 199–229. <https://doi.org/10.1007/s10887-005-3533-5>
- Bethlendi, A., Hegedűs, S., & Szócs, Á. (2025). What could we learn from startup failures? *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00493-w>
- Budiono, N. P. A. (2024). *Pengaruh work life balance dan organizational trust terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan*. 13, 842–855.
- Chang, H. H., & Chen, S. W. (2008). *The impact of online store environment cues on purchase intention Trust and perceived risk as a mediator*. <https://doi.org/10.1108/14684520810923953>
- Chatra, A. (2023). *Effect of Work Place Support (WPS) on Personal Life Interference Work (PLIW) Pengaruh Work Place Support (WPS) Terhadap Personal Life Interference Work (PLIW)*. 1(2), 17–33.
- Clare Kelliher, Julia Richardson, & Galina Boiarintseva. (2019). *All of Work? All of Life? Reconceptualising library research for the 21st Century*. 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (1972). *Social Exchange Theory : An Interdisciplinary Review*. 31(6), 874–901.
- Diansyah, R. N., Abadiyah, R., & Andriani, D. (2025). The Influence of Innovative Behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self-Efficacy on the Performance of UMKM UD Sumber Rejeki. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(2), 250–261. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v8i2.45874>
- Edwards, B., & Gillham, P. F. (2021). “Resource Mobilization Theory,” (3,912 words) prepared for *The Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements*, 2. 1–15.
- Elst, V., Cuyper, D., & Witte, D. (2017). *Job Insecurity and Turnover Intention : Organizational Commitment as Mediator*. 45(4), 529–536.
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.
- Gragano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). *Work – Life Balance : Weighing the Importance of Work – Family and Work – Health Balance*. 9–11.
- Greenhalgh, L. (2014). *Insecurity : Toward Conceptual Clarity*. 9(3), 438–448.
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). *Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance*. 2(2), 162–171.
- Gupta, V., Gonzales, H. B., Hungwe, D., Jaldhari, R., Xu, H., Setyawan, M. I. B., Wang, B., Yang, P., & Takahashi, F. (2026). Behavioural insights into sewage sludge hydrochar acceptance

- through the theory of planned behaviour and cross table analysis in Jaipur City, India. *Sustainable Futures*, 11(December 2025). <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2026.101684>
- Haar, J. M., & Russo, M. (2013). *No Outcomes Of Library researchof Satisfaction, Life Satisfaction And Mental Health: A Study Across Seven Cultures*. 1–36.
- Hair, J. F., & Brunsveld, N. (2019). Essentials of business research methods. In *Essentials of Business Research Methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374>
- Hoger Arbeid, D., & Witte, H. De. (1999). *Job Insecurity and Psychological Well-being : Review of the Literature and Exploration of*.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). *Conservation of Resources Theory CO*.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). *One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research*. 102(3), 530–545.
- Ibrar, M. (2023). **Email of the corresponding author: 3(1)*, 157–175.
- Istamarina, S., & Heriyanti, S. S. (2025). Dampak work life balance dan employee engagement terhadap turnover intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.59422/lbm.v3i02.871>
- Jiang, L., Lawrence, A., & Xu, X. V. (2022). *Does a stick work ? A meta-analytic examination of curvilinear relationships between Job Insecurity and employee workplace behaviors*. May, 1410–1445. <https://doi.org/10.1002/job.2652>
- Jiang, L. (2025). An integrative review of moderators attenuating or exacerbating negative outcomes of job insecurity. *Academy of Management Annals*. <https://doi.org/10.5465/annals.2024.0040>
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006). *The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees*. 27, 255–268. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2004.10.001>
- Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee engagement, work life balance, dan turnover intention pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 306–320. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29657>
- Kusuma, B., Utami, S. S., Maryama, S., & Ermalina. (2024). The effect of work-life balance on organizational commitment and turnover intention of millennial generation employees. *American Journal of Economic and Management Business*, 3(10). <https://doi.org/10.58631/ajemb.v3i10.118>
- Kesumayani, H., Eryanto, H., Dianta, K., & Sebayang, A. (2022). *Saving Employee Engagement through Work Life Balance and Job Satisfaction*. 20(9), 508–518. <https://doi.org/10.14704/nq.2022.20.9.NQ440054>
- Khatami, F., Najafi, F., Yari, F., & Khavari-Nejad, R. A. (2020). Expression of *etr1-1* gene in transgenic *Rosa hybrida* L. increased postharvest longevity through reduced ethylene biosynthesis and perception. *Scientia Horticulturae*, 263(November 2019). <https://doi.org/10.1016/j.scienta.2019.109103>
- Kuswahyudi, I. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT . Berkah Kawasan Manyar Sejahtera*. 6, 11261–11280.
- Kwao, I. T., & Opoku, F. (2020). *Human resource policies and work – life balance in higher education : Employee Engagement as mediator*. 1–13.
- Langerak, J. B., Koen, J., & Hooft, E. A. J. Van. (2022). How to minimize job insecurity : The role of proactive and reactive coping over time ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 136(May),

103729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103729>
- Lemon, L., & Boman, C. (2022). Ethics of care in action: Overview of holistic framework with application to employee engagement. *Public Relations Review*, 48, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102232>
- Liu, X. R., & Yu, J. J. (2022). *Employee Engagement , its antecedents and e f f e c t s on business performance in hospitality industry: a multilevel analysis*. 34(12), 4631–4652. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2021-1512>
- Made, N., Gangga, P., Bagus, I., & Surya, K. (2020). *International Journal of Economics , The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction at PT . Indocitra Jaya Samudera*.
- Manehat, A. K., & Cahyaningsih, D. S. (2025). *Jurnal Analisis dan Akuntansi Pengaruh Efektivitas Pengelolaan Aset Terhadap Akuntabilitas Proses Melalui Sistem Pengendalian Intern Pada Pemerintah Kabupaten Malang Jurnal Analisis dan Akuntansi*. 6(4), 1–17.
- 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*, 22, a2369. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- Muddangala, N. B., Kakumani, L., & Parayitam, S. (2024). The moderating effects of gender and age in the relationship between job insecurity and turnover intention during the global pandemic. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/23220937241246424>
- Mesmer-magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). *Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination*. 67, 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). *Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process*. 86(3), 493–522.
- Moi, F. S. (2023). *Pengaruh Job Insecurity , Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa*.
- Mulang, H. (2022). *Analysis of The Effect of Organizational Justice , Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention*. 2, 86–97.
- Natasya, I., Putri, K., & Games, D. (2024). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi*. 6(3), 5–8. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.961>
- Novia, N., Suherman, E., & Anggela, F. F. (2025). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan RS Delima Asih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7764>
- Panojan, P., Perera, B. A. K. S., & Dilakshan, R. (2019). *Library researchof professional quantity surveyors engaged in the construction industry. International Journal of Construction Management*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1644759>
- Paramita, Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). Pengaruh work life balance, employee engagement, burnout dan organizational justice terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 75–88. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i12.2920>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Library researchdan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 20(1), 39–51.
- Prima, P. M. S. (2026). *PT Marga Solusi Prima*. <https://margasolusiprima.com/>

- Probst, T. M. (2003). *Exploring Employee Outcomes of Organizational Restructuring*. 28(3), 416–440. <https://doi.org/10.1177/1059601102250825>
- Putri, W. A., & Ariyanto, E. (2023). *The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta : Mediating Role of Job Stress*. 8(2), 71–77.
- Putu, L., Upadianti, S., Bagus, I., & Surya, K. (2025). *Job Stress and Library researchon Turnover Intention : The Mediating Role of Job Satisfaction*. 12(4), 135–150.
- Quick, J. ., & Tetrick, L. . (2011). *Occupational Health Psychology*.
- Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). *Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress*. 1–17. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Riania, P. A., & Nisa, P. C. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention yang dimediasi Job Satisfaction , Affective Organizational Commitment , dan Work Engagement Karyawan Pabrik yang Sudah Menikah*. 23(2).
- Rosa, R. (2021). The trouble with ‘ work – life balance ’ in neoliberal academia : a systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Rukhviyanti, B. W. N. N. (2024). *The Effect of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Overload on Employee Productivity: The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable at BRI Employees In Bandung City*. 7(2), 3808–3833.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7 ed.). Wiley.
- Saleem, M., Ashraf, I., & Shahzad, S. (2024). The impact of work life balance on turnover intention: The mediating role of job engagement among employees. *International Journal of Contemporary Issues in Social Sciences*, 3(3), 1649–1661.
- Setyanti, A. R., & Mudijah, S. (2025). Pengaruh work life balance, job insecurity, dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. <https://doi.org/10.31539/kkwkg163>
- Sheng, Y., Poon, R., Lin, Y. P., Griffiths, P., Yong, K. K., & Seah, B. (2022). A global overview of healthcare workers ’ *Turnover Intention* amid COVID - 19 pandemic : a systematic review with future directions. *Human Resources for Health*. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00764-7>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance : Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners ABSTRACT. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Shoss, M. K. (2017). *Job Insecurity: An Integrative and Agenda for Future Research*.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Federal Internasional Finance Cab Batam*. 8(2), 210–239.
- Srivastava, S., & Pandita, D. (2025). Unveiling the untapped potential: a comprehensive review of performance in women-owned firms. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00496-7>
- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). *Psychological emPowerment, Job Insecurity and emPloyee engagement*. 36(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.849>

- Staw, B. M., Sandelands, L. E., & Dutton, J. E. (2007). *Threat Rigidity Effects in Organizational Behavior: A Multilevel Analysis* *Barry*. 26(4), 501–524.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*.
- sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sundana, Pranata, S., & Lukita, C. (2023). Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian (Batik Trusmi). *Jurnal Witana (JW)*, 01(01), 10–15.
- Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2024). Compensation, worklife balance, employee engagement, and turnover intention. *Quantitative Economics and Management Studies*. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems2158>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , TURNOVER INTENTION , AND TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META-ANALYTIC FINDINGS*.
- Uma sekaran, R. . (2016). *Research Methods for Busines. A Skill-Building Approach*.
- Unur, M., Atai, G., Capkiner, E., & Arasli, H. (2022). *Can Safety Leadership Be an Antidote in the COVID-19 Fear of Job Insecurity and the Work Engagement Relationship in the Norwegian Service Industry ? A Moderated-Mediation Model*.
- Vyas, L. (2022). “ *New normal ” at work in a post-COVID world : work – life balance and labor markets*. 41(January), 155–167.
- Warohmah, H. (2023). *Peningkatan Employee Engagement Calon Pegawai Negeri Sipil Fakultas Ushuluddin , Adab , dan Dakwah IAIN Pontianak Melalui Penerapan The 7 Islamic Daily Habits*. 3(1), 81–96.
- Weng, T., Shen, Y., & Kan, T. (2023). *Talent Sustainability and Development : How Talent Management Affects Employees ’ Intention to Stay through Work Engagement and Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work – Life Balance*.
- Xu, G., Zeng, X., & Wu, X. (2021). *Global prevalence of Turnover Intention among intensive care nurses : A meta-analysis*. March, 1–8. <https://doi.org/10.1111/nicc.12679>
- Yam, K. C., Tang, P. M., Jackson, J. C., Su, R., & Gray, K. (2022). *The Rise of Robots Increases Job Insecurity and Maladaptive Workplace Behaviors : Multimethod Evidence*.
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh employee engagement dan work-life balance yang dimediasi oleh job satisfaction terhadap turnover intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 31–46. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.28170>
- Yasin, R., Jan, G., & Atif, M. (2022). *Inclusive leadership and Turnover Intention : the role*