

**PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *WORK ENGAGEMENT*, DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI
Z DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI PEMODERASI**

JURNAL TESIS



Disusun Oleh:

WINDI ISNAINI

2222 00914

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2025

UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DENGAN SOCIAL SUPPORT
SEBAGAI PEMODERASI

Telah diuji pada tanggal: 6 Februari 2025

Tim Penguji:

Ketua



Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Anggota



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

PENGARUH JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DENGAN SOCIAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI

dipersiapkan dan disusun oleh:

Windi Isnaini

Nomor Mahasiswa: 222200914

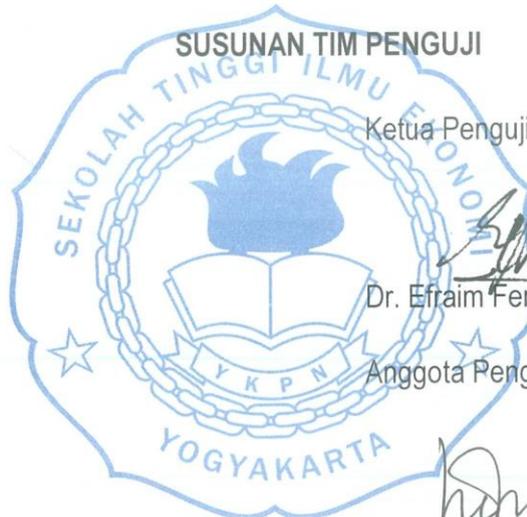
telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 6 Februari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Ketua Penguji



Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

Yogyakarta, 6 Februari 2025
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z DENGAN SOCIAL SUPPORT SEBAGAI PEMODERASI

diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Februari 2025, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

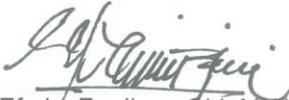
Yogyakarta, 6 Februari 2025

Yang memberi pernyataan



Windi Isnaini

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji



Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji



Dr. Haryoho Subiyakto, M.Si.

Saksi 3, sebagai Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *WORK ENGAGEMENT*, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN GENERASI Z DENGAN *SOCIAL SUPPORT* SEBAGAI PEMODERASI

Windi Isnaini¹, Wisnu Prajogo²

Graduate Program, Magister Management, Departement of Management, YKPN Business School (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia
e-mail: windyisnaini23@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of job satisfaction, job attachment, and work-life balance, on turnover intention of Gen Z employees with social support as a moderating mediator. Most of the composition of human resources in the company has reached generation Z, the various generations that exist in the company are a challenge for human resource managers to try to meet the expectations of employees with various characteristics. This study uses a quantitative approach with a sample of 169 permanent employees who have worked for at least 1 year. The data source is primary data using a questionnaire. Based on the results of the analysis, it can be concluded that (1) job satisfaction has no negative and significant effect on turnover intention, (2) work engagement has a negative and significant effect on turnover intention, (3) work life balance has a negative and significant effect on turnover intention, (4) social support can moderate the effect of job satisfaction on turnover intention, (5) social support cannot moderate the effect of work engagement on turnover intention, and (6) social support can moderate the effect of work life balance on turnover intention.

Keywords: *Job satisfaction, work engagement, work-life balance, turnover intention, social support.*

PENDAHULUAN

Perubahan dan pergeseran zaman telah membawa dampak yang cukup signifikan bagi dunia industri, selain kemajuan teknologi yang semakin canggih, angkatan tenaga kerja di berbagai perusahaan juga telah mengalami pergantian generasi. Sebagian besar perusahaan di Indonesia telah mengalami perubahan komposisi sumber daya manusia, yang mana karyawan senior mulai memasuki masa pensiun dan digantikan oleh karyawan-karyawan baru yang mulai ingin meniti karir. Saat ini karyawan dari Generasi Z sudah mulai mendominasi di tempat kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sehingga secara otomatis akan memiliki pengaruh yang lebih besar di lingkungan kerja (Barhate & Dirani, 2022; Miller & Lu, 2018). Menurut Chillakuri & Mahanandia (2018), Generasi Z memiliki karakteristik perilaku nomaden, yang hal ini berarti bahwa tingkat identifikasi organisasi sangat rendah, sehingga menurutnya loyalitas kerja tidak menjadi prioritas dalam hidupnya. Karakteristik tersebut dikhawatirkan memiliki dampak adanya keinginan Generasi Z untuk selalu mencari kesempatan kerja ditempat yang lebih baik.

Persaingan yang terjadi di pasar tenaga kerja semakin kompleks, banyak *benefit* yang ditawarkan oleh para pesaing dan hal ini memicu peningkatan *turnover* pada Gen Z di dunia kerja. Fenomena tersebut tentu sangat merugikan perusahaan, karena jika tingkat *turnover* tinggi, perusahaan harus segera mencari pengganti karyawan yang telah *resign* dengan melakukan proses rekrutmen dan training yang membutuhkan biaya cukup banyak. *Turnover* dapat terjadi saat karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dan tempat ia bekerja tidak bisa memenuhi harapan serta keinginannya dengan baik. Tingkat kepuasan kerja yang rendah menjadi salah satu faktor umum pemicu terjadinya *turnover intention* pada karyawan di berbagai perusahaan. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hanafiah (2014), apabila kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* pada karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja yang rendah terjadi karena imbalan yang didapatkan oleh para karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Perusahaan minim memberikan apresiasinya kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan, seperti tidak adanya bonus atau insentif yang sepadan. Akibatnya karyawan merasa kecewa karena kerja kerasnya tidak dihargai dengan baik dan munculah keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Faktor lain yang semakin diyakini sebagai penentu tingkat *turnover intention* pada karyawan yaitu keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja merupakan sikap karyawan dengan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sikap atau perilaku ini dapat dilihat dari dedikasi dan loyalitas yang diberikan (Osman M. Karatepe et al., 2013). Keterikatan kerja ditunjukkan dari sejauh mana kontribusi dan rasa terikat karyawan dalam pekerjaan mereka, keterikatan kerja dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan di perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka baik secara profesional maupun secara emosional memiliki komitmen kerja yang kuat dan lebih loyal terhadap perusahaan. Faktor lain yang telah banyak disorot dalam penelitian sumber daya manusia yang terbaru dan diyakini sebagai penyebab *turnover intention* karyawan masa kini adalah keseimbangan kehidupan kerja atau yang sering disebut dengan *work life balance*. Menurut Branham (2012), *work life balance* menjadi salah satu alasan karyawan yang paling banyak diungkapkan untuk keluar dari tempat kerja. Generasi Z cenderung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menginginkan pekerjaan yang fleksibel, karena generasi ini sangat menyukai kegiatan lain yang lebih *casual* di luar kepentingan pekerjaan, seperti kegiatan dengan keluarga, komunitas hobi, nongkrong, berwisata, dan lain sebagainya. Generasi Z ini memang memiliki kemauan yang tinggi untuk dapat membagi waktu dengan seimbang dalam bekerja dan memenuhi kepentingan pribadi sesuai dengan jargon “*work hard, play hard*”.

Pada konteks latar belakang masalah serta beberapa faktor yang telah disampaikan sebelumnya, dukungan sosial dapat menjadi variabel yang dapat memoderasi permasalahan ini. Dukungan sosial (*Social Support*) mampu memperkuat dan memperlemah pengaruh antara kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan. Dukungan sosial berasal dari beberapa sumber yang berbeda: yaitu, dukungan keluarga/teman, dukungan atasan (pengawasan), dukungan rekan/partner kerja, dan dukungan administrative dari perusahaan (Lambert, Minor, Wells, & Hogan, 2016). Menurut JJ Li et al., (2019) mengemukakan bahwa setiap karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan karyawan akan lebih berdedikasi dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mewujudkan cita-cita organisasi, sehingga hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi. Selain itu dukungan sosial yang tinggi dapat memberikan dampak positif dalam kepuasan kerja karyawan, tingkat keterikatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Turnover intention merupakan tahapan logis yang diambil seorang karyawan setelah merasa tidak puas sebelum akhirnya memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (Porter & Steers, 1973). Menurut (Long et al., 2012), *turnover intention* adalah niat seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya baik berdasarkan keinginan sendiri atau secara terpaksa serta juga akibat dari gangguan atau ketidaksesuaian yang dialami dalam pekerjaan yang mendorong keputusan tersebut, dan setiap jenis *turnover* memiliki dampak yang bervariasi terhadap organisasi. Menurut Akhsanu (2012), *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor umur, durasi kerja, lingkungan kerja, keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan tingkat pendidikan karyawan. Menurut (Mobley et al., 1978), beberapa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Mencari peluang dan kesempatan kerja di tempat yang lain
2. Memiliki keinginan untuk pindah atau berhenti dari pekerjaan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Memiliki niat untuk keluar kerja (*resign*)

Job Satisfaction

Menurut (Mobley et al., 1978), kepuasan kerja adalah rasa bahagia dan puas yang amat berharga atas pencapaian yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dilakukan di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan kumpulan beberapa sikap positif yang dirasakan oleh seorang karyawan atas berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti jumlah kompensasi, apresiasi, aktivitas selama bekerja, rekan kerja, jenis pekerjaan yang sesuai, dan cara komunikasi antar rekan kerja (Spector, 1997). Menurut (Alshitri, 2013), indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan ada lima yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan pada jumlah kompensasi yang diterima
2. Kepuasan terhadap jenjang karir yang jelas
3. Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai
4. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

Work Engagement

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan sikap karyawan dengan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sikap atau perilaku ini dapat dilihat dari dedikasi dan loyalitas yang diberikan (Karatepe, 2013). Sedangkan menurut (Rayton & Yalabik, 2014) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi karyawan terlibat secara penuh pada pekerjaan mereka dengan tingkat antusiasme yang tinggi. Disisi lain, Schaufeli dkk. (2002) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap positif dan puas yang ditunjukkan melalui dedikasi, penyerapan dan semangatnya dalam menjalankan pekerjaan.

Work-life Balance

Definisi *work life balance* menurut Wicaksana et al., (2020) adalah seseorang yang dapat *manage* waktu, energi, kepentingan kerja, kepentingan pribadi, dan bersosialisasi agar tetap berjalan selaras dan seimbang. Senada & Hayman (2005), mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan perspektif seseorang terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang. Menurut Fisher dkk (2003), *work life balance* terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik antara kepentingan kerja dan kepentingan pribadi

Hal ini merupakan seberapa besar konflik atau gangguan antara kepentingan pekerjaan dalam mempengaruhi kepentingan pribadi seseorang. Biasanya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dapat mengganggu kepentingan kehidupan pribadi seorang karyawan.

2. Konflik antara kepentingan pribadi dan kepentingan kerja

Hal ini merupakan seberapa besar konflik atau gangguan antara kepentingan pribadi dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mempengaruhi kepentingan pekerjaan seseorang karyawan. Biasanya kepentingan pribadi yang terlalu banyak dan kompleks dapat mengganggu fokus seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Semakin tingginya kualitas kepentingan kerja dan kepentingan pribadi

Hal ini merupakan seberapa baik kualitas kehidupan pribadi seseorang atas pekerjaan yang dimilikinya, dan seberapa baik kehidupan pribadi seseorang yang dapat berpengaruh positif terhadap kehidupan kerja.

Sosial Support

Dukungan sosial adalah sumber kekuatan seorang karyawan untuk menghadapi rasa lelah saat bekerja dan menjadi salah satu solusi yang efektif untuk mengatasinya (Ju, Lan, Li, Feng, & You, 2015). Menurut Asghar, dkk (2018); Lauzier & Mercier (2018); dan Lee (2004), berpendapat bahwa dukungan sosial dianggap menjadi anteceden turnover intention yang mana dukungan sosial bersumber dari dalam maupun luar organisasi. Dukungan sosial di tempat kerja merupakan pandangan seorang karyawan mengenai bagaimana organisasinya menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk, 1986; Klein & Colauto, 2020; Liu dkk, 2019). Menurut (Lambert et al., 2016), dukungan sosial (*social support*) dibedakan menjadi 4 sumber:

1. Dukungan administratif
2. Dukungan pengawasan
3. Dukungan rekan kerja
4. Dukungan keluarga/teman

Pengembangan Hipotesis

Tingkat Kepuasan Kerja seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap *Turnover Intention*. Apabila harapan seorang karyawan terhadap perusahaan tidak terpenuhi atau di luar ekspektasi yang dibayangkan dapat menyebabkan tingkat kepuasan karyawan menjadi rendah. Perasaan kecewa dan tidak adanya apresiasi yang sepadan dari perusahaan atas kinerja yang dihasilkan seorang karyawan dapat memicu timbulnya *turnover intention* atau keluar dari pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Alfarol & Bahwiyanti, 2023) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Sehingga berdasarkan pernyataan di atas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterikatan kerja dapat dijelaskan sebagai pengerahan energi, perasaan, pemikiran, serta kehadiran psikologis seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kahn, 1990). Keterikatan kerja menghasilkan pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna, serta dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka hal tersebut dapat menurunkan turnover intention. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk menurunkan tingkat turnover intention, perusahaan disarankan untuk menerapkan keterikatan kerja dengan baik yang dapat dilakukan dengan menghargai serta mengapresiasi hasil kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, pemberian pekerjaan yang relevan dan menantang serta memberikan pengakuan yang baik bahwa karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Tricahyadinata et al., 2020) membuktikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* serta dapat memediasi hubungan antara ketidaksopanan kerja dan *turnover intention*. Sehingga berdasarkan pernyataan di atas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Keterikatan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z.

Work Life Balance menjadi aspek yang sangat diinginkan oleh karyawan terutama Generasi Z dan saat ini *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Turnover Intention*. Bagi seorang karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi sangatlah penting. Apabila hal tersebut tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja, mayoritas karyawan khususnya Generasi Z yang gemar melakukan kegiatan di luar kepentingan kerja akan cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih fleksibel, bahkan tidak sedikit pula yang memilih jalan untuk keluar dari pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Afnisyah & Aulia, 2021), membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti bahwa jika kualitas keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan tinggi, maka tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan tersebut rendah bahkan nihil.

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Generasi Z.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diperkuat atau diperlemah dengan adanya dukungan sosial dari keluarga, atasan kerja, maupun rekan kerja terhadap niat untuk berpindah kerja. Beberapa contoh dukungan sosial yang diberikan dapat berupa dukungan emosional, dukungan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

informasi dan lain sebagainya. Jika karyawan mendapatkan dukungan sosial yang tinggi maka hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menekan angka turnover intention yang ada. Namun sebaliknya, apabila dukungan sosial yang didapatkan rendah maka secara tidak langsung akan mendorong terjadinya *turnover intention*, meskipun tingkat kepuasan kerja yang ada sudah sangat baik. Bagi Generasi Z lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif dan terjamin kepuasan kerjanya akan cenderung dipilih oleh karyawan Generasi Z sebagai tempat bekerja, karena Gen Z sangat mengutamakan nyaman atau tidaknya tempat ia bekerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial penuh akan merasa lebih puas dan dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya. Beberapa pernyataan diatas telah dibuktikan oleh Luthfiana (2024), yang membuktikan bahwa ketika karyawan diperhatikan dan dihargai akan memperkuat komitmen untuk tetap bekerja dan menekan niat untuk berpindah kerja.

H4 : Social support memoderasi pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention.

Dukungan sosial yang bersumber dari dukungan dari dalam maupun dari luar pekerjaan mampu meningkatkan komitmen atau keterikatan terhadap perusahaan, hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Liu et al., 2010). Dukungan dari keluarga dapat seperti dukungan emosional maupun praktis yang membantu seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka, sedangkan dukungan dari tempat kerja dapat berupa dukungan dari atasan seperti pujian atau apresiasi hasil kerja, dukungan administratif seperti pelatihan dan pengembangan *skill* dan keterampilan kerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan yang cukup dari keluarga dan rekan kerja akan merasa lebih dihargai dan merasa menjadi bagian penting di dalam perusahaan tersebut, sehingga keterikatan kerjanya akan semakin kuat. Tingginya rasa keterikatan kerja tersebut akan meminimalisir timbulnya niat atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain/berpindah kerja karena ia merasa sudah cukup nyaman bekerja di lingkungan yang *supportif*. Berdasarkan beberapa hal di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial ini mampu memoderasi pengaruh keterikatan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan.

H5: Social support memoderasi pengaruh work engagemenet terhadap turnover intention.

Dukungan sosial di tempat kerja sangatlah penting bagi karyawan untuk melindungi karyawan dari tekanan yang timbul dari peristiwa-peristiwa yang terjadi. Dukungan sosial dapat berasal dari beberapa sumber seperti dukungan dari atasan kerja, teman kerja maupun dari keluarga, yang mana dukungan ini mampu meningkatkan efektivitas keseimbangan kehidupan kerja dalam mengurangi keinginan untuk pindah kerja. Beberapa studi telah membuktikan bahwa

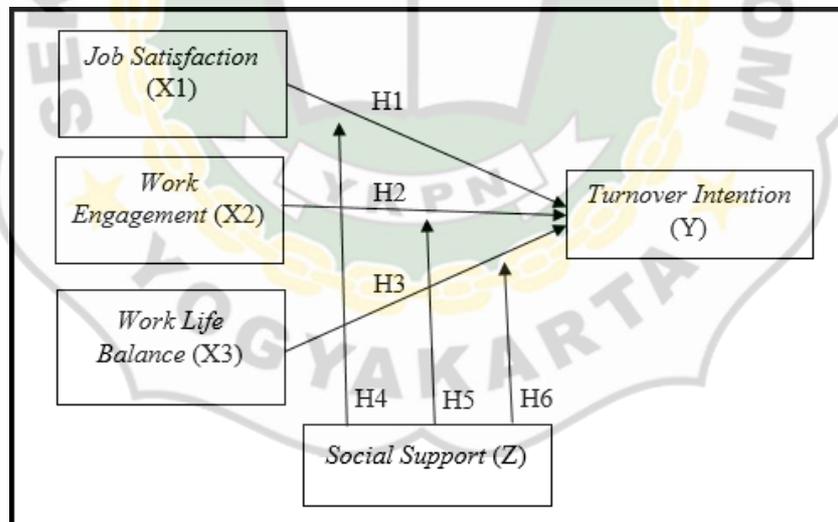
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

saat karyawan mendapatkan dukungan dan perlindungan sosial dengan baik, maka karyawan akan cenderung dapat mengatasi tekanan yang dialami dan meminimalisir keinginan untuk berpindah kerja. Bagi generasi Z keseimbangan kehidupan pribadi dengan kepentingan kerja menjadi salah satu aspek penting, sehingga jika kedua aspek itu dapat terjaga, maka dapat menekan tingkat turnover intention di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial ini mampu memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan Generasi Z. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Surya (2020), yang membuktikan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah kerja, serta dapat memperlemah pengaruh dari stres kerja terhadap keinginan berpindah.

H6 : *Social support memoderasi pengaruh work life balance terhadap turnover intention.*

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah Generasi Z yang sudah bekerja. Ketentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ditujukan untuk para Generasi Z yang bekerja minimal satu tahun.

Sumber Data dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

google form (gform). Peneliti memilih untuk menerapkan penggunaan data primer agar sumber data yang didapat lebih akurat dan sesuai dengan harapan peneliti. Pengukuran variabel menggunakan skala *likert* 5 poin. Alternatif jawaban tersebut yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu variabel independen, dependen, dan mediasi. *Job Satisfaction* (X1), *Work Engagament* (X2), dan *Work-life balance* (X3) sebagai variabel independen, *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen, dan *Social Support* (Z) sebagai variabel moderasi.

Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran atau tes benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi dapat dipercaya dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* $> 0,5$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk memastikan sejauh mana sebuah instrumen pengukuran atau tes dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Pada penelitian ini, penulis melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha*. Suatu indikator dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi atau *software WarpPLS 8.0*. Teknik pengujian hipotesis SEM membutuhkan *model fit*, apabila *model fit* terpenuhi maka model didukung oleh data. Pengujian hipotesis dapat dilakukan jika *p-value* dalam perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis terbukti didukung (signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan menyebarkan kuesioner melalui *google form (gform)* secara *online*. Sebanyak 164 responden. Sedangkan karakteristik penelitian yaitu karyawan Gen Z yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
JS1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya	0,631	Valid
JS2	Saya merasa cocok dengan atasan saya	0,747	Valid
JS3	Gaji yang diberikan dari perusahaan cukup baik	0,731	Valid
JS4	Saya percaya bahwa perusahaan memperhatikan saya	0,791	Valid
JS5	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik	0,707	Valid

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
WE1	Di tempat kerja saya, saya merasa bersemangat	0,719	Valid
WE2	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,576	Valid
WE3	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	0,570	Valid
WE4	Saya merasa asyik dengan pekerjaan saya	0,651	Valid
WE5	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	0,673	Valid
WE6	Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	0,441	Tidak Valid

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
WLB1R	Saya sering melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan	0,843	Valid
WLB2R	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi menjadi sedikit terganggu	0,880	Valid
WLB3R	Saya senang perusahaan saya memberikan jumlah waktu yang cukup untuk kegiatan di luar pekerjaan	0,455	Tidak Valid
WLB4R	Saya merasa sulit untuk bekerja jika sedang ada masalah pribadi	0,875	Valid
WLB5R	Pekerjaan saya sedikit terganggu karena kehidupan pribadi saya	0,883	Valid

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
TI1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri	0,845	Valid
TI2	Pekerjaan saat ini adalah pekerjaan sementara	0,789	Valid
TI3	Saya berencana mengikuti rekan kerja untuk berpindah pekerjaan	0,802	Valid
TI4	Pindah pekerjaan penting untuk perkembangan karier saya	0,702	Valid
TI5	Saya berkemungkinan besar untuk menemukan pekerjaan baru	0,747	Valid

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
SS1	Ada orang spesial yang selalu ada saat saya membutuhkan	0,618	Valid
SS2	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan emosional yang saya butuhkan dari keluarga saya	0,654	Valid
SS3	Teman-teman saya benar-benar berusaha membantu saya	0,722	Valid
SS4	Saya memiliki teman yang bisa diajak berbagi suka dan duka	0,623	Valid
SS5	Keluarga saya bersedia membantu saya mengambil keputusan	0,627	Valid

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

Berdasarkan Tabel di atas, semua item pada ketiga variabel dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
<i>Job Satisfaction</i>	0,770	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,659	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,851	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,836	Reliabel
<i>Social Support</i>	0,657	Reliabel

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

Berdasarkan Tabel 3 di atas, seluruh variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis pada penelitian yang telah disusun terbukti atau tidak.

Tabel 4 Model fit

Index	Nilai	Kriteria	Keterangan
APC	0,238 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
ARS	0,700 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
AARS	0,689 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
AVIF	3,072	Diterima jika < 5 Ideal jika < 3,3	Model fit
AFVIF	3,150	Diterima jika < 5 Ideal jika < 3,3	Model fit
GoF	0,698	Besar jika > 0,36	Model fit
SPR	1,000	Diterima jika > 0,7 Ideal jika = 1	Model fit
RSCR	0,983	Diterima jika > 0,9 Ideal jika = 1	Model fit
SSR	1,000	Diterima jika > 0,7	Model fit
NLBCDR	0,750	Diterima jika > 0,7	Model fit

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P	Label
H1: <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,024	0,380	Ditolak
H2: <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,244	< 0,001	Diterima
H3: <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0,694	< 0,001	Diterima
H4: <i>Social support</i> memoderasi pengaruh <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i>	-0,304	< 0,001	Diterima
H5: <i>Social support</i> memoderasi pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>	-0,009	0,455	Ditolak
H6: <i>Social support</i> memoderasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>	-0,151	0,024	Diterima

Sumber: data diolah dengan WarpPLS 8.0

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pembahasan

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian H1 dalam penelitian ini dinyatakan tidak diterima adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadya Salsabila & Budi Fernando Tumanggor (2023), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa secara parsial *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami (2024), juga menyatakan hasil bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* dapat bersumber dari beberapa hal seperti lingkungan kerja yang baik, rekan kerja maupun atasan yang baik, hingga kompensasi yang cukup tinggi. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda karena setiap orang memiliki orientasinya masing-masing, bisa jadi seseorang akan tetap merasa puas bekerja karena kompensasi yang tinggi meskipun lingkungan kerja kurang nyaman dan tetap memilih bekerja di tempat tersebut. Disisi lain terdapat orang yang benar-benar memiliki standar kepuasan kerja yang harus baik secara keseluruhan agar orang tersebut tidak memiliki niat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, dalam konteks tertentu *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima adanya pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia, Netania et al. (2024), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa keterikatan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berpengaruh negatif serta signifikan terhadap niat berpindah kerja. Disisi lain, Elisabeth Ajeng Surya Putri & Domnina Rani P Rengganis (2024) juga membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan generasi milenial. Menurut Kahn (1990), keterikatan kerja dapat dijelaskan sebagai penerahan energi, perasaan, pemikiran, serta kehadiran psikologis seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterikatan kerja menghasilkan pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna, serta dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention*.

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

Hasil pengujian H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel *work life balance* terhadap *turnover intention*. Senada & Hayman (2005), mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan perspektif seseorang terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pantouw, Delvio Geofanny Jordan et al (2022), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention*. Penelitian lain dari Sherly Irawati & Yohana F. C. P. Meilani (2024) juga membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja karyawan Gen Z, hal ini menjadi bahan perbaikan perusahaan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja.

Social Support* memoderasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention

Hasil pengujian H4 dalam penelitian ini dinyatakan diterima bahwa dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Romayanti, Nita (2021), dalam penelitiannya membuktikan bahwa dukungan sosial berupa mentoring terhadap karyawan dapat memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan kumpulan beberapa sikap positif yang dirasakan oleh seorang karyawan atas berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti jumlah kompensasi, apresiasi, aktivitas selama bekerja, rekan kerja, jenis pekerjaan yang sesuai, dan cara komunikasi antar rekan kerja (Spector, 1997). Pada konteks tertentu jika seorang karyawan tidak merasa puas bekerja di tempat kerjanya maka tidak serta merta karyawan tersebut akan memiliki niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain, karena hal tersebut dapat di minimalisir dengan adanya dukungan baik dari pihak-pihak di

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

lingkungan kerja maupun dari keluarga.

Social Support memoderasi pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Hasil pengujian H5 dalam penelitian ini tidak didukung atau ditolak, yang berarti bahwa dukungan sosial tidak mampu memoderasi pengaruh dari keterikatan kerja terhadap *turnover intention*. Menurut Asghar, dkk (2018); Lauzier & Mercier (2018); dan Lee (2004), berpendapat bahwa dukungan sosial dianggap menjadi anteseden *turnover intention* yang mana dukungan sosial bersumber dari dalam maupun luar organisasi. *Social support* dapat diberikan untuk menekan angka *turnover intention* di perusahaan, namun hal tersebut tidak akan berjalan efektif apabila tingkat dukungan sosial tidak terlalu berkualitas, keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan rendah, hingga beberapa dorongan dari eksternal yang menyebabkan karyawan akan tetap memilih untuk meninggalkan pekerjaannya, jadi masih banyak faktor lain menyebabkan dukungan sosial yang diberikan tidak efektif.

Social Support memoderasi pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Hasil pengujian H6 pada penelitian ini dinyatakan diterima, yang berarti bahwa dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention*. Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar akan lebih mampu mengelola stres dan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan atau ketidakseimbangan yang terjadi antara kepentingan kerja dan kepentingan pribadi. Dukungan sosial dari rekan kerja ataupun atasan kerja yang baik akan menciptakan persepsi seseorang bahwa lingkungan kerja tersebut nyaman dan positif. Secara tidak langsung hal ini akan semakin memperkuat komitmen seseorang terhadap organisasi tersebut sehingga semakin loyal karyawan tersebut bekerja maka akan semakin meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai "pengaruh *job satisfaction*, *work engagement*, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan *social support* sebagai pemoderasi", dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
2. *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Social support* memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
5. *Social support* tidak memoderasi pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6. *Social support* memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan penelitian ini, antara lain:

- 1 Keterbatasan pilihan jawaban dalam kuesioner yang disajikan sehingga responden tidak dapat memberikan tanggapan serta alasan secara keseluruhan dan fleksibel, terutama pada variabel yang mengukur *job satisfaction*, *work engagement*, serta *work life balance*.
- 2 Keterbatasan dalam waktu penyusunan penelitian, jumlah data, serta kriteria responden yang hanya ditentukan untuk karyawan Gen Z sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara keseluruhan.
- 3 Penggunaan variabel yang terbatas sehingga penulis tidak dapat mengukur faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh atau keterkaitan pada variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Karyawan Gen Z

Para responden yang merupakan Gen Z harus mengembangkan keterampilan emosional serta menetapkan tujuan karir yang jelas. Hal ini dikarenakan dalam meniti karir diperlukan proses yang panjang dan tidak mudah untuk mendapatkan pengalaman kerja yang baik. Selain itu Gen Z perlu meningkatkan pengelolaan diri agar ketahanan kerja menjadi yang lebih baik, hal ini bisa dilakukan dengan memanfaatkan dukungan sosial yang didapatkan untuk mengelola ketidakseimbangan kerja yang kurang baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan untuk meningkatkan rasa keterikatan kerja pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Kesejahteraan karyawan sangatlah penting untuk mempertahankan talenta muda di dalam perusahaan. Perusahaan perlu memperbaiki dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas dari karyawan saat bekerja, seberapa kuat tingkat keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, serta perlunya ruang waktu yang lebih fleksibel bagi karyawan agar kepentingan pribadi dengan kepentingan kerja dapat seimbang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang dapat lebih memperluas variasi topik yang akan digunakan serta kriteria responden yang akan diteliti agar dapat menghasilkan *output* penelitian yang lebih luas dan berkembang.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisyah'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *EProceedings of Management*, 8(5).
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 75–89.
- Alshitri, K. I. (2013). An investigation of factors affecting job satisfaction among R&D center employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*, 2013, 1.
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706–710.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Boshoff, C., & Allen, J. (2000). The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance. *International Journal of Service Industry Management*, 11(1), 63–90.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310.
- Cropanzano, H. M. W. and R. (1996). Affective Events Theory: Structure, Causes and Consequences –Perceptions. In *American Psychologist* (Vol. 44, Issue October).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 132–140.
- King, B. M. (2020). *Social Relationships as Resources in Later Life: The Dynamics of Structural and Functional Support*. The Florida State University.
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22–32.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172–181.
- Liu, F., Gan, D., Zhou, S., Hu, C., Liu, P., & Zhang, X. (2010). Analysis of infrared spectrum characteristic and variation trend of SF 6 PD decomposition. *2010 International Conference on High Voltage Engineering and Application*, 409–412.
- Lobburi, P. (2012). The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. *Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93.
- Long, C. S., Thean, L. Y., Ismail, W. K. W., & Jusoh, A. (2012). Leadership styles and employees' turnover intention: Exploratory study of academic staff in a Malaysian College. *World Applied Sciences Journal*, 19(4), 575–581.
- Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Mohanachandran, D. K., & Govindarajo, N. S. (2020). Theory of Reasoned Action and Citizen's Voting Behaviour. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 28(1).
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151.
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p16>
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400.
- Sidharta, I. (2018). Validation on Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Multi Sectors Analysis. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 49–58.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).

Diponegoro Journal of Management, 9(2).

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.

Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., &

Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment scale.

Journal of Nursing Measurement, 24(1), 5–14.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*

(Vol. 3). Sage.

Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, Zainurossalamia ZA, S., & Riadi, S. S. (2020).

Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis.

Cogent Psychology, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627>

Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive

emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490. [https://doi.org/10.1037/0033-](https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465)

2909.96.3.465

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale

of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.

