

Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention

¹Dwi Astuti, ²Dian Hasanah, ³Samuel Silitonga, ⁴Sarfilianty Anggiani

¹Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Indonesia

^{2,3,4}Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

*Email : 1astutidwi307@gmail.com, 2dian.hasanah.kemendagri@gmail.com,
3silitongasamuel@gmail.com, 4regina992001@yahoo.com*

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention yang di mediasi employee engagement. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan spare part otomotif daerah Cikarang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sample yang digunakan adalah seluruh staff dengan jumlah 55 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui google form dalam mengisi survei online. Analisis data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan bantuan program software smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, stress kerja memiliki pengaruh terhadap employee engagement, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap employee engagement, employee engagement berpengaruh terhadap turnover intention, stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention yang di mediasi employee engagement, employee engagement mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Employee Engagement, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri begitu pesat. Semua organisasi berusaha mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan untuk memperoleh keuntungan dan dapat bertahan di lingkungan pasar yang semakin kompetitif. Salah satu faktor penting akan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut Soelton *et al* (2021) sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif. Di era sekarang perkembangan teknologi selalu berubah tiap bidangnya. Untuk merespon perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk mengelola semua sumber dayanya terutama sumber daya manusia supaya bisa menangkap semua perubahan yang terjadi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak positif terhadap kualitas kinerja karyawan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien.

Setiap organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia yang akan menggerakkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki antara lain adalah waktu, tenaga dan kemampuan manusia baik secara fisik atau pemikirannya, dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi. Apabila di dalam

organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka sebuah organisasi tidak akan dapat meraih tujuannya. Untuk menjalankan modal, teknologi dan sumber daya alam yang dimiliki organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanda bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas adalah memiliki dedikasi untuk organisasi, memiliki rasa pengabdian pada tugas dan pekerjaan mereka, tidak bekerja setengah-setengah serta fokus pada apa yang mau mereka wujudkan.

Seorang karyawan harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan agar menjaga eksistensi kinerjanya. Hubungannya dengan pekerjaan yang di tekuni, setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan karyawan, maka dapat mengakibatkan stres. Apabila stres terjadi dalam pekerjaan maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan (Atmaja, 2018).

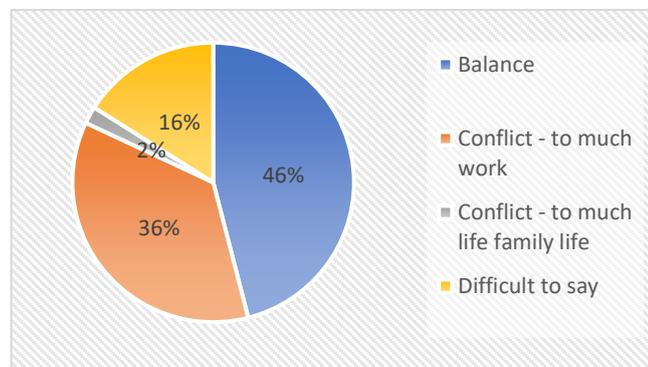
Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu di situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa

lelah dan sinis pada apa yang dia kerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa acuh tak acuh pada pekerjaannya dan juga dapat mengurangi kinerja dalam pekerjaannya tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres sebagai bentuk hubungan antara individu dengan 3 lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan (Soelton *et al.*, 2021).

Alhogbi (2018) menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan dapat memenuhi antara keterlibatan kehidupan dan kerjanya secara seimbang maka tidak akan ada konflik peran ganda yang terjadi dan mereka akan mencapai kepuasan terhadap kehidupan sehari-hari dan juga kepuasan terhadap kerjanya. Namun, setiap karyawan memiliki

tujuan masing-masing. Selain tujuan perusahaan yang harus mereka capai, masing-masing dari karyawan tersebut juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan kehidupan sosial setiap karyawannya untuk membuat karyawan merasa bahagia dalam bekerja.

Tingkat *worklife balance* diperkuat dari hasil *survey Own elaboration based on the result (2017)* mengenai tingkat work-life balance karyawan secara global. Adapun pemaparan mengenai tingkat *worklife balance* karyawan secara global dari hasil *survey Own elaboration based on the result (2017)* pada gambar 1. dibawah ini.



Gambar 1. Laporan hasil survey tingkat *Worklife balance*

Sumber : *Own elaboration based on the survey result (2017)*

Meskipun sebagian besar responden bekerja di luar jam kerja, tidak selalu harus mengarah kekonflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hampir setiap orang kedua (46%) berpikir bahwa ia berhasil menjaga keseimbangan dalam hidup, meskipun pandangan ini sangat mempolarisasi responden dan sebanyak 36% merasakan konflik

dalam subjek ini. Rasa ketidakseimbangan yang dihasilkan dari jumlah pekerjaan yang berlebihan meningkat dengan jumlah waktu yang mereka curahkan untuk itu. Sekelompok orang yang menghabiskan waktu di tempat kerja secara signifikan lebih banyak dari yang ditentukan dalam kontrak, menunjukkan ketidakseimbangan

(70%), sedangkan persentase yang sama dari mereka yang menyatakan bekerja sesuai kontrak, menunjukkan keseimbangan hubungan kerja-rumah.hampir satu dari lima orang (16%) tidak dapat menentukan perasaan mereka. Indonesia memiliki beberapa sektor pekerjaan dan tolak ukur gaji, diantaranya digital, teknik dan manufaktur, keuangan dan akuntansi, ilmu kesehatan dan

kehidupan, sumber daya manusia, hukum, pemasaran, rantai pasokan dan pengadaan, *real estate* dan konstruksi, serta penjualan dan teknologi. *Survey* yang dilakukan oleh *Michael Page* Indonesia pada tahun 2017 menunjukkan bahwa upah dan prospek pekerjaan dapat dilihat dari beberapa fenomena. Seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 2. Outlook Gaji dan Pekerjaan

Sumber : Michael Page 2017

Berdasarkan *survey*, sejak tahun 2017 terdapat 53% perusahaan yang disurvei berencana untuk meningkatkan jumlah karyawan, lebih tinggi dari rata-rata Asia sebesar 44%. Secara umum terdapat permintaan yang tinggi akan kandidat yang memenuhi syarat di berbagai 546ngageme, 60% perusahaan secara aktif mencari dan merekrut karyawan. Mayoritas pengusaha yang disurvei 82% berharap untuk menawarkan gaji lebih dari 5% dalam 12 bulan kedepan. Perusahaan di Indonesia berinisiatif menarik dan mempertahankan bakat dengan menawarkan gaji sebesar 72%. Peluang untuk pengembangan karir

sebanyak 65%, dan fleksibilitas tempat kerja sebesar 36%. Perusahaan mulai memperkuat fokusnya pada D&I sebanyak 96% dan menyadari bahwa lingkungan yang beragam dan inklusif mampu mendorong tumbuhnya inovasi dan kreativitas. Perusahaan dengan keberagaman gender yang tinggi, memiliki kemungkinan 55% untuk mampu mengungguli kompetitornya. Sementara perusahaan dengan tingkat keberagaman agama yang tinggi memiliki kemungkinan sebesar 38%. Dan tingkat keberagaman etnis yang tinggi memiliki kemungkinan 30% untuk mampu meraih keberhasilan

yang lebih unggul dari kompetitornya.

Employee engagement pada perusahaan sangat berpengaruh penting bagi proses produksi. Rasa yang dimiliki oleh karyawan dan keinginan untuk terus berkembang, komitmen yang kuat dapat memicu kinerja yang maksimal bagi setiap karyawan. Dengan adanya *employee engagement* akan memudahkan perusahaan untuk melihat seberapa besar karyawan memiliki rasa terikat, kesadaran terhadap bisnis, dan kemampuan bekerja sama dengan maksud yaitu tercapainya tujuan dari organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017). Karyawan yang merasa terikat merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Pernyataan *work life balance* dapat berpengaruh positif terhadap job engagement diperkuat dengan penelitian oleh Sheppard (2016) yang mencatat bahwa karyawan akan lebih merasa puas dan terikat aktif jika mereka menerima adanya dukungan sosial secara resmi dari perusahaan. Selain itu penelitian Patricia (2017) dan Oludayo (2018) berpendapat bahwa jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya, hal ini akan meningkatkan keterikatan produktif karyawan. Jika karyawan sudah memiliki job engagement yang baik dikarenakan sudah mendapat *work life balance* yang baik pula maka akan memperbesar kemungkinan turunnya *turnover intention* pada suatu organisasi. Penelitian ini mengacu pada penelitian oleh Jaharuddin (2019) yang menyatakan dampak *work life balance* pada job engagement dan *turnover intention*. Pada penelitian ini

stres kerja dan kehidupan keseimbangan kerja sebagai variabel independen, *employee engagement* sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Turnover Intention

Turnover intention merupakan puncak dari segala *engagement* perilaku yang dipengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Ekhsan, 2019). Menurut Kartono (2021) terdapat tiga dimensi dalam *turnover intention*, diantaranya: Intention to quit (niat untuk keluar) yang diawali dengan perubahan perilaku karyawan seperti tingkat absensi dan kemangkiran yang tinggi; job search (mencari pekerjaan) dengan cara mencari pekerjaan lain dan mencari tambahan penghasilan dari luar organisasi; serta thinking of quit (berpikir untuk keluar) memikirkan keputusannya sebelum mengambil sikap keluar pekerjaannya

2. Stres Kerja

Manoppo (2020) menyatakan stress dapat menimbulkan perubahan perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu dalam suatu individu. Kategori potensial akibat stress anatara lain, subyektif berupa ketakutan dan apatis, perilaku berupa alkoholisme, ketergantungan obat dan mudah mendapat kecelakaan, kognitif berupa konsentrasi rendah,

hambatan dan lebih, fisiologis berupa naiknya tekanan darah, dan gangguan jantung naik, organisasional berupa produktivitas rendah, absensi dan *engagement* hukum. Hubungan antara stress kerja dan berbagai penyakit dapat menimbulkan gangguan suasana hati dan tidur, gangguan pencernaan dan sakit kepala, gangguan hubungan dengan keluarga dan antar teman. Nurjaya (2020) Stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja *engagement* kekebalan tubuh.

3. Kehidupan Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Irawanto *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Bendhe (2020) keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat

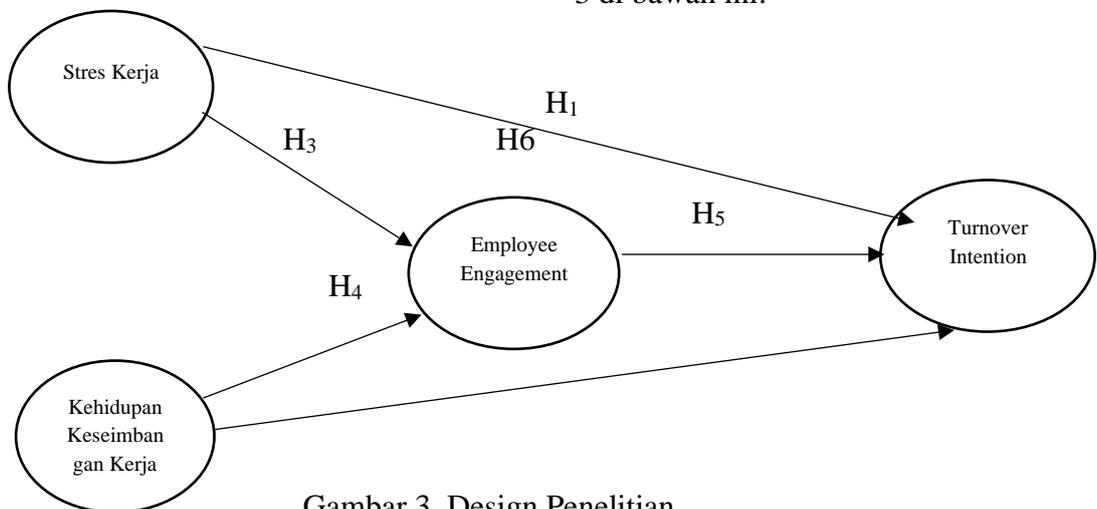
kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

4. Employee Engagement

employee engagement adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya. Secara umum *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkandalam organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017). *Employee engagement* merupakan keadaan dimana terdapat komitmen emosional dan intelektual pada individu untuk sebuah organisasi atau kelompok untuk membangun dan mempertahankan kinerja sehingga dengan demikian akan meningkatkan produktivitas pada perusahaan (Bhardwaj *et al.*, 2021)

5. Design Penelitian

Adapun design dalam penelitian ini tertera dalam gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Design Penelitian

Hipotesis :

- H1 : Stres kerja berpengaruh berpengaruh terhadap turnover Intention
- H2 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*
- H4 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*
- H5: Employee engagement berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H6 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang di mediasi *employee engagement*
- H7 : Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang di mediasi *employee engagement*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staff di perusahaan spare part otomotif yang berlokasi di daerah Cikarang dengan jumlah 55 karyawan. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Metode analisis data menggunakan *software SmartPLS versi 3.0*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan *software Smart PLS*. Pengujian model struktural dilihat dari nilai *R-Square*. Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikan untuk

mengetahui antar variable melalui proses *bootstrapping* untuk precision dan estimasi PLS. Bootstrapping adalah teknik statiska yang berada dibawah judul resampling yang lebih luas. Teknik ini melibatkan prosedur yang relative sederhana namun berkali-kali diulang sehingga sangat bergantung pada perhitungan *software Smart PLS*.

HASIL PENELITIAN**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian model struktural (*Inner model*) dapat dilakukan dengan tiga metode yaitu *R-square*, *path coefficients* dan *specific indirect effects*.

R-Square

Tabel 1. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
Employee Engagement	0.588
Turnover Intention	0.691

Sumber : *Output SmartPLS 3,0* (2020)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa stres kerja terhadap *employee engagement* memberikan nilai *R-square* sebesar 0,588 dapat diartikan bahwa variabel *employee engagement* dapat dijelaskan dengan variabel konstruk sebesar 58,8%, sedangkan 41,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pengaruh lainnya terdapat dalam model *turnover intention* dengan nilai *R-square* sebesar 0,691 dapat diartikan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dengan variabel konstruk *employee engagement* sebesar 69,1% sedangkan 30,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Path Coefficient

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel eksogen dengan endogen dengan melakukan *bootstrapping*. Diketahui melalui nilai *T-Statistic*. Dimana nilai *T-statistic* yang digunakan adalah 1.96.

Model Test:

- Jika nilai *T-statistic* > 1,96 maka Hipotesis diterima
- Jika nilai *T-statistic* < 1,96 maka Hipotesis ditolak

Berikut ini adalah hasil uji *path coefficient* dalam *SmartPLS 3,0* oleh peneliti :

Tabel 2. *Path coefficient*

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,185	0,167	0,136	1,359	0,087
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Turnover Intention	0,362	0,377	0,184	1,964	0,025
Stres Kerja -> Employee Engagement	0,255	0,267	0,146	1,750	0,040
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Employee Engagement	0,562	0,570	0,131	4,288	0,000
Employee Engagement -> Turnover Intention	0,372	0,372	0,143	2,591	0,005

Sumber : *Output SmartPLS 3,0* (2020)

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa pengaruh langsung antara variabel stress kerja dengan variabel *turnover intention* memberikan hasil uji *t-statistic* sebesar 1,359 < 1,96 (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya hipotesis ditolak. Pengaruh langsung antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel *turnover intention* memberikan hasil uji *t-statistic* sebesar 1,964 > 1,96 (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya hipotesis diterima. Pengaruh langsung antara variabel stress kerja dengan variabel *employee engagement* memberikan hasil uji *t-statistic* sebesar 1,750 > 1,96 (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya hipotesis diterima. Pengaruh langsung antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel *employee engagement* memberikan hasil uji *t-*

statistic sebesar 4,288 > 1,96 (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya hipotesis diterima. Pengaruh langsung antara variabel *employee engagement* dengan variabel *turnover intention* memberikan hasil uji *t-statistic* sebesar 2,591 > 1,96 (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya hipotesis diterima.

Specific Indirect Effect

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen dengan endogen dengan melakukan *bootstrapping*. Diketahui melalui nilai *T-Statistic*. Dimana nilai *t-statistic* yang digunakan adalah 1.96.

Model Test:

- Jika nilai *T-statistic* > 1,96 maka Hipotesis diterima
- Jika nilai *T-statistic* < 1,96 maka Hipotesis ditolak

Berikut ini adalah hasil uji *specific indirect effect* dalam *SmartPLS 3,0* oleh peneliti :

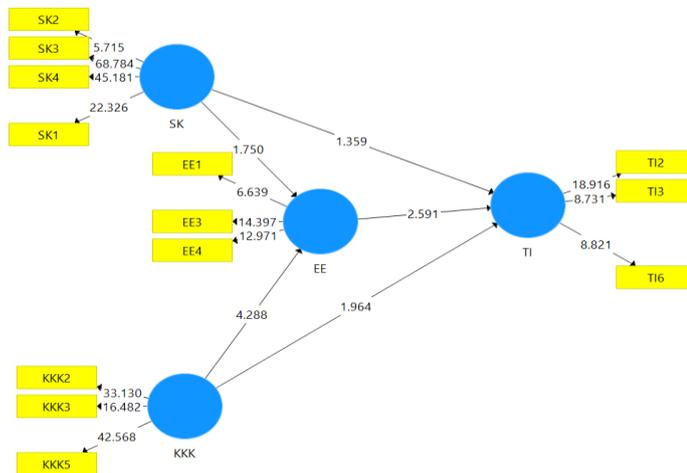
Tabel 3. Specific Indirect Effects

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Employee Engagement -> Turnover Intention	0,095	0,103	0,078	1,211	0,113
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Employee Engagement -> Turnover Intention	0,209	0,207	0,088	2,378	0,009

Sumber : *Output SmartPLS 3,0* (2020)

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel stress kerja, *employee engagement* dan *turnover intention* memberikan hasil *t-statistic* sebesar $1,211 < 1,96$ (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya dalam uji tersebut hipotesis ditolak. Pengaruh tidak langsung antara variabel

keseimbangan kehidupan kerja, *employee engagement* dan *turnover intention* memberikan hasil *t-statistic* sebesar $2,378 < 1,96$ (nilai *t-statistic* yang digunakan), artinya dalam uji tersebut hipotesis ditolak. Berikut ini adalah gambar hasil uji *bootstrapping* dalam *SmartPLS 3,0* yang dilakukan oleh peneliti :



Gambar 4. Output Bootstrapping

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Artinya semakin tinggi variabel stress kerja maka akan

semakin rendah tingkat *turnover intention*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2021), bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tingginya stress kerja yang diberikan

perusahaan terhadap karyawannya akan semakin rendah usaha yang dilakukan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Artinya semakin tinggi variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (Afnisya'id & Aulia, 2021). Hubungan ini menunjukkan bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja tinggi maka turnover karyawan akan rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya turnover yang tinggi dapat diatasi dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja terhadap organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Misbah (2021) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan penting terhadap *employee engagement*. Dalam hal ini *employee engagement* berdampak baik terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *employee engagement* terhadap organisasi/perusahaan menjadikan karyawan lebih berusaha

untuk menjamin kemajuan organisasi/perusahaan yaitu dengan memberikan kinerja yang baik kepada organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2021) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja terhadap organisasi/perusahaan menjadikan karyawan lebih berusaha untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia (2020) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan penting terhadap *turnover intention*. Dalam hal ini *employee engagement* berdampak baik terhadap tingkat turnover karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan *employee engagement* dapat menurunkan tingkat turnover

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* melalui mediasi *employee engagement*. Artinya semakin tinggi

variabel stress kerja dan employee engagement maka akan semakin meningkat tingkat turnover. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumna (2021) yang menyatakan stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *employee engagement* sebagai variabel mediasi menjadikan karyawan lebih mengedepankan kepentingan organisasi agar mampu tetap bertahan dalam organisasi/perusahaan tersebut. Jadi adanya stress kerja yang tinggi akan teralihkan dengan adanya *employee engagement* terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* melalui mediasi *employee engagement*. Artinya semakin tinggi variabel keseimbangan kehidupan kerja dan employee engagement maka akan semakin rendah tingkat turnover. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang menyatakan stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya *employee engagement* sebagai variabel mediasi menjadikan karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerja sehingga tetap bertahan dalam perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang

telah dilakukan mengenai pengaruh stress kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention yang di mediasi employee engagement, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap turnover intention, artinya bahwa peningkatan stress kerja secara positif searah terhadap turnover intention, akan tetapi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga dapat disimpulkan semakin meningkat keseimbangan kehidupan kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan tingkat turnover. Stress kerja dan keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Stress kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap turnover intention yang di mediasi employee engagement. Employee engagement mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat employee engagement serta keseimbangan kehidupan kerja, maka akan menurunkan tingkat turnover.

Saran

Manajemen perlu melakukan peningkatan *employee engagement* terhadap karyawannya melalui evaluasi dari hasil yang sudah ada, serta dengan memperhatikan beberapa aspek indikator yang mempengaruhi stress kerja. Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan variabel lain diluar model, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang

mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan penelitian dibidang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisyah, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *EProceedings of Management*, 8(5).
- Alhogbi, B. G. (2018). Bab II Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2021). Analysis of strategic leadership for organizational transformation and *employee engagement*. *Materials Today: Proceedings*, 37, 161–165.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work–life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265.
- Damayanti, D., Rimadiah, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, K., & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206.
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 1(1), 48–55. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Fauzia, N. K. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and *turnover intention*. *The South East Asian Journal of Management*.
- Kartono, J. (2021). Influence of High-Performance Work Practices and Public Service Motivation toward Turnover Intention. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 565–571.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal*

- of Sharia Business Management, 1(1), 27-32.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases *turnover intention*: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*.
- Misbah, R. C., Arifin, R., & ABS, M. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagment (Studi Kasus pada Skyrocket Supply). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(2).
- Nurjaya, N., Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Oludayo, O. A., Falola, H. O., Obianuju, A., & Demilade, F. (2018). WORK-LIFE BALANCE INITIATIVE AS A PREDICTOR OF EMPLOYEES' BEHAVIOUR AL OUTCOMES. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-17.
- Patricia, B. (2017). *Bi-directional work to life conflict: An investigation of work-life balance for nurses in acute public hospital settings in Ireland*. Thesis in NUI Galway.
- Putri, L. O. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Engagement Sebagai Pemediiasi Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- SARAGIH, C. T. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Yayasan Perguruan Gajah Mada Di Kota Medan.
- Sheppard, G. (2016). *Work-life balance programs to improve employee performance*. Walden University.
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1-14.
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT "X." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1421-1434.
- Yumna, L. W., & Ibrahim, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Pada Perawat Rsud Zainal Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4).