

## ***EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION VIA ORGANIZATIONAL COMMITMENT***

**LUH PUTU KRISNA YANTI**

Universitas Prof.Dr.Moestopo (Beragama) , Jakarta, Indonesia

Email penulis pertama/korespondensi: luhputuk@gmail.com

### **Abstract**

*The ultimate goal of this research is to examine the impact of work-life balance and job insecurity on turnover intention, with organisational commitment serving as an intervening variable. The study employs a quantitative approach, collecting data through a survey involving the distribution of questionnaires to 100 respondents. The findings indicate that work-life balance has a direct impact on turnover intention, with a t-value of 3.979, exceeding the t-table value of 2.000 ( $\beta = 0.410$ ,  $p < 0.05$ ). Similarly, job insecurity also demonstrates a significant direct influence on turnover intention, with a t-value of 3.010 ( $\beta = 0.275$ ,  $p < 0.05$ ). Furthermore, both work-life balance and job insecurity significantly affect organisational commitment, with t-values of 8.637 and 7.014, respectively, both exceeding the t-table value of 2.000 ( $\beta = 0.814$ ,  $p < 0.05$  for work-life balance and  $\beta = 0.684$ ,  $p < 0.05$  for job insecurity). Organisational commitment has a direct effect on turnover intention, as evidenced by a t-value of 4.636 ( $\beta = 0.519$ ,  $p < 0.05$ ). Addition to the direct effects, there are indirect influences of work-life balance on turnover intention through organisational commitment, quantified at 0.213, while the indirect influence of job insecurity on turnover intention through organisational commitment is 0.143.*

**Keywords:** Work Life Balance, Job Insecurity, Turnover Intention and Organizational Commitment

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan job insecurity terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh langsung terhadap turnover intention, dengan nilai t-hitung sebesar 3,979 yang lebih besar dari t-tabel 2,000 ( $\beta = 0,410$ ,  $p < 0,05$ ). Begitu pula, job insecurity juga terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, di mana t-hitung sebesar 3,010 ( $\beta = 0,275$ ,  $p < 0,05$ ). Selain itu, work-life balance dan job insecurity secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi, dengan nilai t-hitung masing-masing sebesar 8,637 dan 7,014, yang keduanya juga lebih besar dari t-tabel 2,000 ( $\beta = 0,814$ ,  $p < 0,05$  untuk work-life balance dan  $\beta = 0,684$ ,  $p < 0,05$  untuk job insecurity). Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan t-hitung 4,636 ( $\beta = 0,519$ ,  $p < 0,05$ ). Selain pengaruh langsung, terdapat pengaruh tidak langsung work-life balance terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebesar 0,213, dan pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebesar 0,143. Hasil dari penelitian ini menegaskan terkait pentingnya peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh work-life balance dan job insecurity terhadap turnover intention.

**Kata Kunci:** Work Life Balance, Job Insecurity, Turnover Intention dan Komitmen Organisasi

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan modernisasi saat ini, salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan

ataupun organisasi yaitu sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia yang produktif akan menentukan bagaimana perusahaan mencapai

tujuan yang telah ditetapkan (Febriansyah, 2020). Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal dan berdaya saing yang tinggi, diikuti juga dengan perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitasnya serta menciptakan rasa nyaman di lingkungan kerja (Novitasari, 2022).

Rasa nyaman yang dimiliki tentunya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, namun jika karyawan merasa tidak nyaman maka akan menimbulkan rasa stress tertekan dalam menjalani kesehariannya di perusahaan yang nantinya akan muncul niat untuk keluar (*turnover intention*) (Idulfilastri, 2018). Niat untuk keluar (*Turnover intention*) dalam suatu perusahaan dapat diartikan adanya indikasi permasalahan yang harus segera ditangani oleh manajemen dengan mengidentifikasi berbagai faktor kemungkinan yang menyebabkan keinginan karyawannya untuk berpindah. (Kreitner, 2014)

Kecenderungan niat untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi tentunya akan berdampak pada citra perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya keseimbangan kerja (*work life balance*) dan mencegah adanya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) melalui kurangnya komitmen organisasi akan sulit dicapai dan nantinya akan meningkatkan niatan untuk keluar (*turnover intention*) (Judge, 2015). Tingginya tingkat intensitas penurunan karyawan diindikasikan dari keberadaan keseimbangan kerja (*work life balance*) pada karyawan. Keseimbangan kerja (*work life balance*) yaitu sejauh mana individu merasa puas terlibat secara

seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. (Maarif, 2014)

Keseimbangan kerja (*work life balance*) menggambarkan adanya keseimbangan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Menurut sudut pandang karyawan, keseimbangan kerja (*work life balance*) adalah pilihan untuk bagaimana mengelola kewajiban pekerjaan yang dilakukan dan kehidupan pribadi serta tanggungjawab keluarga, sementara itu keseimbangan kerja (*work life balance*) menurut sudut pandang pengusaha yaitu pilihan perusahaan saat karyawan fokus pada pekerjaan mereka (Marwan, 2022). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2022) dalam Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening, dimana *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Tingginya tingkat intensitas turnover karyawan diindikasikan dari keberadaan *job insecurity*. *Job insecurity* yaitu ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Afnisya'id, 2021). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis

pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Ketidakamanan kerja (job insecurity)* (Nadhiroh, 2002).

*Ketidakamanan kerja (job insecurity)* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap turnover intention, persoalan tersebut membuktikan bahwa ketidakamanan selama bekerja yang dirasakan karyawan tinggi sampai-sampai intensi untuk karyawan keluar juga tinggi (Nadhiroh, 2002). Tingginya tingkat intensitas turnover karyawan juga diindikasikan dari keberadaan komitmen organisasi (Pathak, 2019). Komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk (Sutrisno, 2018)

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan yang semakin tinggi, akan menunjukkan loyalitas karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika rasa komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan rendah, maka muncul peluang untuk berpindah kerja mencari yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh dalam Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention, bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention, yang artinya ketika komitmen organisasi pada karyawan itu menurun maka turnover intention karyawan akan

meningkat (Poulose, 2014). Perusahaan ataupun organisasi harus dapat memberikan balas jasa yang sesuai dan mampu menampung aspirasi dari karyawan atau anggotanya jika ingin mempertahankan sumber daya manusianya tetap bekerja tanpa penurunan etos kerjanya. (Handaru, 2021)

Berdasarkan fenomena yang terjadi, patut diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keseimbangan kerja (*work life balance*), ketidakamanan kerja (*job insecurity*), niat untuk keluar (*turnover intention*) dan komitmen organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan keseimbangan kerja (*work life balance*), ketidakamanan kerja (*job insecurity*), niat untuk keluar (*turnover intention*) dan komitmen organisasi.

Teori utama yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah teori *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* yang mempengaruhi *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Work Life Balance* berlandaskan pada teori keseimbangan antara tanggung jawab kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa mengorbankan salah satu sisi, sedangkan *Job Insecurity* didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa ketidakpastian pekerjaan mempengaruhi perasaan takut terhadap kehilangan pekerjaan. Kedua teori ini dijelaskan melalui penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan rasa aman kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen dan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah

untuk mencari ada tidaknya pengaruh *work life balance* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada staff outsource under

## KERANGKA TEORI

Kerangka teori dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan *antara Work Life Balance, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention*. Work Life Balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini penting karena memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Sementara itu, *Job Insecurity* merujuk pada ketidakpastian atau rasa takut kehilangan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakamanan ini sering kali berdampak pada rendahnya komitmen terhadap organisasi dan meningkatnya niat untuk keluar dari perusahaan. Komitmen Organisasi sendiri merupakan bentuk loyalitas dan keterikatan emosional karyawan kepada perusahaan. Tingginya komitmen ini dapat mengurangi Turnover Intention, yaitu niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Idulfilastri, 2018). Dalam penelitian ini, *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* memengaruhi Turnover Intention baik secara langsung maupun

PT. X sehingga topik penelitian ini adalah **"Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Intensi Turnover* melalui Komitmen Organisasi"**.

melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel perantara.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan outsourcing di bagian *Customer Relationship Management* (CRM) PT X di Jakarta Selatan. Penelitian ini berlangsung dari Februari hingga April 2023. Populasi penelitian terdiri dari 100 karyawan outsourcing di CRM, dan sampel yang diambil menggunakan teknik *sampling jenuh*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *path analysis* dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS. (Sugiyono, 2014)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Koefisien Determinasi

Melihat pengaruh variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi

secara gabungan terlihat hasil perhitungan dalam *model summary*, khususnya angka *R square* sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji R-square ( $r^2$ ) Model 1

| Model Summary <sup>b</sup>                                   |                   |          |                   |                            |               |
|--------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                            | .766 <sup>a</sup> | .587     | .579              | 2.575                      | 1.589         |
| a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Life Balance |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi                   |                   |          |                   |                            |               |

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Besarnya angka *R square* adalah 0,766, yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,766 \times 100\%$$

$$KD = 58,7\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi secara gabungan adalah 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3%

(100% - 58,7%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabilitas Komitmen Organisasi yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* sebesar 58,7%%, sedangkan pengaruh sebesar 41,3% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Sementara itu untuk nilai *e1* dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{1 - 0,587} = 0,6426$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1.

Tabel 2 : Hasil R Square ( $r^2$ ) Model 2

| Sumber:<br>Hasil<br>Penelitian<br>2023                                              | Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
|                                                                                     | Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|                                                                                     | 1                          | .710 <sup>a</sup> | .504     | .488              | 2.823                      | 1.476         |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi , Job Insecurity , Work Life Balance |                            |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention                                           |                            |                   |          |                   |                            |               |

Besarnya angka *R square* adalah 0,710. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,710 \times 100\%$$

$$KD = 50,4\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* adalah 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan kata lain variabilitas disiplin kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel *Work Life Balance*, *Job*

*Insecurity* dan Komitmen Organisasi sebesar 50,4%, sedangkan pengaruh sebesar 49,6% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Sementara itu untuk nilai  $e^2$

dapat dicari dengan rumus  $e^2 = \sqrt{1 - 0,504} = 0,7042$  Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 2.

## 2. Uji F

Tabel 3 : Hasil Uji F Model 1

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 915.146        | 2  | 457.573     | 69.031 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 642.964        | 97 | 6.628       |        |                   |
|                    | Total      | 1558.110       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Life Balance

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari bantuan program SPSS, didapatkan angka F penelitian sebesar 69,031 >  $F_{tabel}$  1,38 dan besarnya angka signifikansi sebesar

0,000 < 0,05 menunjukan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4 : Hasil Pengujian F Model 2

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 776.976        | 3  | 258.992     | 32.509 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 764.814        | 96 | 7.967       |        |                   |
|                    | Total      | 1541.790       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi , Job Insecurity , Work Life Balance

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Dari tabel di atas didapatkan angka F penelitian sebesar 32,509 >  $F_{tabel}$  1,38 dan besarnya angka signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi

secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*, dengan demikian model regresi diatas sudah layak dan benar. Untuk melibat besarnya pengaruh masing-masing *Work Life Balance*, *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi secara

bersama-sama terhadap *Turnover Intention*.

### 3. Uji T

Tabel 5 : Hasil Uji t Model 1

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|                   | B                           | Std. Error |                           |       |      |                         |       |
|                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
| 1 (Constant)      | 2.195                       | 2.634      |                           | .833  | .407 |                         |       |
| Work Life Balance | .836                        | .097       | .712                      | 8.637 | .000 | .625                    | 1.599 |
| Job Insecurity    | .078                        | .077       | .684                      | 7.014 | .000 | .625                    | 1.599 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap variabel Komitmen Organisasi dengan menggunakan bantuan program SPSS terdapat hasil sebagaimana pada Tabel IV.14 di atas, diperoleh hasil pengujian dapat dilihat besar nilai *Standardized Coefficients Beta Work Life Balance* (X1) sebesar 0,712 atau 71,2%, hasil  $t_{hitung}$  8,637 >  $t_{tabel}$  2,000 dan juga nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 berarti *Work Life Balance* (X1) berpengaruh

dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,684 atau 24,8%. Selanjutnya untuk variabel *Job Insecurity* dengan hasil  $t_{hitung}$  7,014 >  $t_{tabel}$  2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis dapat dikatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *Job Insecurity* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Tabel 6 : Hasil Uji t Model 2

| Model        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |     |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
|              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF |
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |     |
|              |                             |            |                           |       |      |                         |     |
| 1 (Constant) | 6.545                       | 2.898      |                           | 2.259 | .026 |                         |     |

|                     |      |      |      |       |      |      |       |
|---------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Work Life Balance   | .411 | .141 | .410 | 3.979 | .000 | .354 | 2.829 |
| Job Insecurity      | .256 | .085 | .275 | 3.010 | .003 | .619 | 1.616 |
| Komitmen Organisasi | .516 | .111 | .519 | 4.636 | .000 | .413 | 2.423 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan Tabel IV.15 maka dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,000 dengan taraf signifikansi 0,05, dapat diketahui untuk variabel *Work Life Balance* dengan hasil  $t_{\text{hitung}}$  3,979 >  $t_{\text{tabel}}$  2,000 dengan nilai & signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diartikan bahwa ada pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*, besarnya *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,410 atau 41,0%. Selanjutnya untuk variabel *Job Insecurity* dengan hasil  $t_{\text{hitung}}$  3,010 >  $t_{\text{tabel}}$  2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 dapat diartikan ada pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, besarnya pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* 0,275 atau 27,5%. Kemudian, variabel *Komitmen Organisasi* dengan hasil  $t_{\text{hitung}}$  4.636 >  $t_{\text{tabel}}$  2,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention*, besarnya pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,519 atau 51,9%.

#### 4. Uji Sobel

##### **Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)**

a. Pengaruh langsung variabel *Work Life Balance* terhadap

*Turnover Intention* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

- Pengaruh langsung variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003.
- Pengaruh langsung variabel *Work Life Balance* terhadap *Komitmen Organisasi* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,712 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
- Pengaruh langsung variabel *Job Insecurity* terhadap *Komitmen Organisasi* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,684 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
- Pengaruh langsung variabel *Komitmen* terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,519 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

##### **Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)**

- Pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui *Komitmen Organisasi* didapat dengan cara:  $p1 \times p2 = 0,410 \times 0,519 = 0,213$ .

Nilai 0,213 menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar 21,3%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Work Life Balance berpengaruh* terhadap *Turnover Intention* yang pada akhirnya mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 21,3%.

- b. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi didapat dengan cara:  
 $p1 \times p2 = 0,275 \times 0,519 = 0,143$ .  
 Nilai 0,143 menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar 14,3%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Job Insecurity berpengaruh* terhadap *Turnover Intention* yang pada akhirnya mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 14,3%.

#### **Pengaruh Total (Total Effect)**

- a. Pengaruh variabel *Work Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar  $(0,712 + 0,684) = 1,396$
- b. Pengaruh variabel *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar  $(0,410 + 0,519) = 0,929$

- c. Pengaruh variabel *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar  $(0,275 + 0,519) = 0,794$ .
- d. Pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi = 0,712.
- e. Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi 0,684.
- f. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* = 0,519.

#### **5. Path Analysis**

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan variabel *Work Life Balance* dengan *Turnover Intention*, *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*, *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi, *Job Insecurity* dengan Komitmen Organisasi, dan Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka dapat diberikan informasi dalam rangkuman hasil koefisien analisis jalur seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 7 : Hasil Koefisien Analisis Jalur

| Hubungan Variabel                             | Koefisien Jalur (Beta) | Nilai t | Nilai Sig | Keterangan |
|-----------------------------------------------|------------------------|---------|-----------|------------|
| <i>Work Life Balance - Turnover Intention</i> | 0,410                  | 3,979   | 0,000     | Signifikan |
| <i>Job Insecurity - Turnover Intention</i>    | 0,275                  | 3,010   | 0,003     | Signifikan |

| Hubungan Variabel                             | Koefisien Jalur (Beta) | Nilai t | Nilai Sig | Keterangan |
|-----------------------------------------------|------------------------|---------|-----------|------------|
| <i>Work Life Balance -Komitmen Organisasi</i> | 0,712                  | 8,637   | 0,000     | Signifikan |
| <i>Job Insecurity -Komitmen Organisasi</i>    | 0,684                  | 7,014   | 0,000     | Signifikan |
| <i>Komitmen Organisasi-Turnover Intention</i> | 0,519                  | 4.636   | 0,000     | Signifikan |

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Perhitungan *Error Tem*:

$$\begin{aligned}
 \text{Error Tem (e1)} &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,587} \\
 &= \sqrt{0,413} \\
 &= 0,6426
 \end{aligned}$$

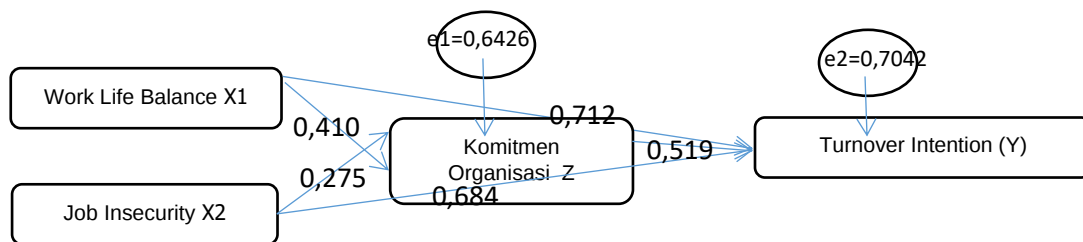
$$= \sqrt{0,413}$$

$$= \sqrt{0,496}$$

$$= 0,6426$$

$$= 0,7042$$

Mengacu pada tabel IV.16 dan hasil perhitungan *error tem*, maka dapat digambarkan model *Path Analysis* seperti gambar berikut ini :



Gambar 1  
Diagram Jalur

Hasil dari pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama yaitu *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 3,979 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berpengaruh positif signifikan memiliki arti bahwa semakin karyawan mengalami *Work Life Balance* dengan baik maka mereka

tidak akan mengarah pada *Turnover Intention*.

b. Hipotesis kedua yaitu *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 3,010 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Berpengaruh positif signifikan memiliki arti bahwa apabila *Job Insecurity* terjadi dan belum dapat diatasi kepada karyawan, maka akan berdampak pada *Turnover Intention*.

- c. Hipotesis ketiga yaitu *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 8,637 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berpengaruh positif signifikan memiliki arti bahwa apabila *Work Life Balance* telah diterapkan dengan baik oleh perusahaan maka dengan sendirinya akan berdampak pada Komitmen Organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan di PT. X.
- d. Hipotesis keempat yaitu *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 7,014 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berpengaruh positif signifikan memiliki arti semakin karyawan merasakan *Job Insecurity*, tentunya akan berdampak pada Komitmen Organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan.
- e. Hipotesis kelima yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar 4,636 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berpengaruh positif signifikan memiliki arti bahwa apabila karyawan dan pimpinan memegang teguh Komitmen Organisasi dengan baik maka akan berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan.
- f. Hipotesis keenam yaitu pengaruh *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi pegawai

terhadap *Turnover Intention* diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,712. Sedangkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi pegawai terhadap *Turnover Intention* adalah perkalian antara beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,419 \times 0,519 = 0,213$ . Nilai 0,213 menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar 21,3%.

- g. Hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Job Insecurity* melalui Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* 0,684. Sedangkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi pegawai terhadap *Turnover Intention* adalah perkalian antara beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,275 \times 0,519 = 0,143$ . Nilai 0,143 menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen adalah sebesar 14,3 %.

## PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. X sebesar 41,0%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $3,979 > t_{tabel} 2,000$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sementara,

hasil analisis jalur menunjukkan besarnya pengaruh langsung variabel, *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dapat dilibat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi *Work Life Balance* berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat mengkonfirmasi temuan yang dilakukan oleh Sismawati (2020) bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan yang negatif terhadap variabel *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi. Apabila karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan rendah. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dapat mengarah pada perilaku kerja yang positif. Misalnya, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi. Ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan dalam aspek kehidupan dan kerja, biasanya karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan *work-life balance* (Sismawati & Lataruva, 2020). *Work-life balance* sendiri diartikan sebagai upaya seseorang untuk menyeimbangkan peran antara kehidupan pribadi dan profesional.

Semakin seimbang kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang maka akan menurunkan tingkat keinginan seseorang untuk berpindah atau keluar dari tempat kerja. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja maka akan terjadi ketenangan yang menjadi salah satu faktor untuk bertahan dalam suatu perusahaan.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar 27,5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $3,010 > t_{tabel} 2,000$  serta hasil analisa jalur yang menunjukkan pengaruh langsung variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* sebesar 0,275 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka *Job Insecurity* berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sejalan dengan temuan oleh Putra (2016) bahwa *job insecurity* terhadap *turnover* menunjukan pengaruh positif, sesuai dengan penelitian (Gunalan, Mustafa (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari Perusahaan, tentunya akan menyebabkan karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan memiliki

- pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.
3. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. X sebesar 71,2%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $8,637 > t_{tabel} 2,000$  serta hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung variabel *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari *standard coefficient beta* sebesar 0,814 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian *Work Life Balance* berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan yang penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Hana Dhia dan Lisa Widawati (2023) bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi Mengistu (2020) yang menyatakan *work life balance* dapat terjadi karena ketika *work life balance* menjadi kebijakan di organisasi, hal ini menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kemauan pekerja untuk mengerahkan lebih banyak tenaga untuk membalas apa yang telah diberikan kepada pekerja, hal ini mengarah kepada komitmen organisasi. Apabila *work life balance* rendah terdapat ketidakseimbangan yang sebabkan oleh perebutan energi disalah satu domain, maka akan berkaitan dengan komitmen organisasi.
  4. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi 68,4%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $7,014 > t_{tabel} 2,000$  serta hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh langsung variabel *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari *standard coefficient beta* sebesar 0,684 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi *Job Insecurity* berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Alfiandry Arief dan Lidya Sitya Muldova (2021) , dimana *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. *Job insecurity* dapat diartikan sebagai sebuah keadaan yang dapat menimbulkan perasaan cemas terkait dengan kehilangan pekerjaan, serta rasa kekhawatiran terkait dengan penurunan jabatan dan tekanan lainnya terhadap keadaan kerja yang berhubungan dengan berkurangnya kesejahteraan secara psikologis dan penurunan kinerja seseorang di dalam organisasi (Rikardo dan Susanti, 2018). Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut (Respatiningsih (2015). Hal ini berarti apabila Perusahaan belum dapat menciptakan rasa aman dengan baik terhadap anggotanya, maka akan berdampak pada komitmen yang dimilikinya.
  5. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. X sebesar 51,9%.

Hal ini ditunjukkan oleh nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $4,636 > t_{tabel} 2,000$  dan hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat dari *standard coefficient beta* adalah sebesar  $0,519$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ ; maka Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sejalan dengan temuan dibuktikan oleh Sagala (2020) dengan hasil uji  $t$  yang menghasilkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $-2,402 > -1,981$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hal ini memiliki arti bahwa apabila karyawan dan pimpinan memegang teguh Komitmen Organisasi dengan baik maka akan berpengaruh pada *Turnover Intention* karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan.

6. Kemudian, hasil penelitian menunjukkan pula bahwa pengaruh *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi pegawai terhadap *Turnover Intention* diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi sebesar  $0,712$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* melalui Komitmen Organisasi pegawai terhadap *Turnover Intention* adalah perkalian antara beta  $X_1$  terhadap  $Z$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  yaitu :  $0,419 \times 0,519 = 0,213$ . Nilai  $0,213$  menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Life Balance*

terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar  $21,3\%$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang pada akhirnya mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar  $21,3\%$ . *Turnover intention* atau intensitas *turnover* menurut Mobley merupakan Kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini yang menyebabkan pertanda awal terjadinya turnover (Febriansyah, 2020) . Menurut Ardan (2021) *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana. Menurut Vellya (2020) ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja, meningkatnya ketidakhadiran, *turnover* yang tinggi, semangat kerja yang rendah, meningkatnya konflik dan ketimpangan yang luas dalam keterampilan kerja. Apabila karyawan mampu mengimbangi antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat pekerjaan akan berkurang.

7. Selanjutnya hasil penelitian akhir menunjukkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* melalui Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* diketahui pengaruh langsung yang diberikan *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi sebesar  $0,684$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* melalui

Komitmen Organisasi pegawai terhadap *Turnover Intention* adalah perkalian antara beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,275 \times 0,519 = 0,143$ . Nilai 0,143 menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar 14,3 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *Job Insecurity*

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Ketika keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan tidak terpenuhi, hal ini dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Faktor-faktor seperti kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi, tingkat stres, dan ketidakpuasan berkontribusi terhadap kecenderungan tersebut. Selain itu, *Job Insecurity* juga berpengaruh langsung; ketidakamanan pekerjaan dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Work Life Balance* juga memengaruhi Komitmen Organisasi. Keseimbangan yang baik meningkatkan loyalitas karyawan, sedangkan ketidakseimbangan menurunkannya. *Job Insecurity* melemahkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung pada *Turnover Intention*, karyawan yang loyal cenderung tidak ingin keluar. Penerapan *Work Life Balance* yang baik melalui Komitmen Organisasi dapat mengurangi *Turnover Intention*, sementara *Job Insecurity* yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan komitmen dan menurunkan niat untuk keluar.

berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang pada akhirnya mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 14,3 %. Hal ini berarti apabila Perusahaan mampu menciptakan rasa aman dalam organisasi, maka akan meningkatkan komitmen anggotanya dan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Saran yang diberikan peneliti yaitu penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dan hipotesis dengan menambahkan variabel lain serta menggunakan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas hasil. Bagi PT X, beberapa kebijakan yang dapat diterapkan meliputi: menciptakan *Work Life Balance* dengan mengurangi kegiatan di luar jam kerja, sehingga karyawan memiliki waktu untuk diri sendiri; meningkatkan komitmen organisasi dengan menyediakan saluran pengaduan untuk mengatasi hambatan kerja; serta memastikan gaji sesuai regulasi pemerintah untuk meminimalisir *Turnover Intention*. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pengembangan karier untuk mengurangi *Job Insecurity* dan meningkatkan keterampilan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Idulfilastri. (2018). *Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri/ Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta, 2015.
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku 1*. Salemba

Empat: Jakarta.

Maarif, M. S. dan L. K. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee-Engagement*. PT Penerbit IPB Press: Bogor.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung.

### **Jurnal:**

Afnisya'id, M. D., & A. (2021). *Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention karyawan kantor pusat perum bulog* (Vol. 8, Issue 5). Jakarta. eProceedings of Management.

Alfiandry Arief & Lidya Sitya Muldova, P. J. I. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. ABC. In *E-JURNAL MANAJEMEN TSM* (Vol. 1, Issue 2). Trisakti School Of Management: Bekasi.

Alzayed M & Murshid, M. . (2017). Factors Influencing Employee's Intention To Leave Current Employment In The Ministry Of Information In Kuwait. In *European Journal Of Business And Management*. University Sains Malaysia: Malaysia.

Anshori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung. In *Jurnal Solma*. Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka: Jakarta.

Ardan, M. dan J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: Pena Persada.

Ardi, R. T. B., & S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Management Analysis Journal*. Universitas Negeri Semarang: Semarang.

Ayari, A. & A. (2021). Investigation of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(2), 1–16.

Ayu Deby Gusti, M. R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT.BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP: Padang.

Basuki, K., & T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). In *Media Studi Ekonomi*. Universitas 17 Agustus 1945: Jakarta.

Budi, S. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). In *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan Seni Dan Teknologi*.

- Universitas Pamulang: Tangerang Selatan.
- Elfira, R. T. (2021). *Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balance) Pada Wanita Bekerja, Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*. Universitas Amir Hamzah: Sumatera Utara.
- Et.al, A. R. O. (2016). *job satisfaction, turnover intention and organizational commitment, journal of management research*. Lagos State University: Nigeria.
- Eva, G. M. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial, The University Research Colloquium*. Universitas Ahmad Dahlan: Yogyakarta.
- Ezra, Raziq. Fadillah, S. & Y. F. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. In *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. Universitas Negeri Padang: Padang.
- Febriansyah, H. dan G. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Gunalan, Mustafa., and A. C. (2015). No Title The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10), 74–86.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & H. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *JPP Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & W. (2022). Work life balance dan job stress terhadap turnover intention (studi kasus pada pekerja pabrik tekstil wanita di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47–55.
- Khikmawati, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Kuntary, I. I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Daily Worker Dan Outsourcing Hotel Bintang 4 Di Kota Mataram). In *Target Jurnal Management*. Universitas Bumigora: Mataram.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. In *Jurnal Manajemen Maranatha: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha*: Bandung.

- Marwan, J. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMEDIASI STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT INDAH KIAT PULP & PAPER Tbk. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 75–98. <https://doi.org/10.32509/kelola.v8i2.279>
- Mengistu, A. B., & W. (2020). Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment in Commercial Bank of Ethiopia. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 9(1), 17–29.
- Novitasari Innes Ardian, R. S. D. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). In *Edunomika*. Universitas PGRI Madiun: Madiun.
- Pathak A. K., Dubey, P., & S. (2019). Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review. In *International Journal of Computer Sciences and Engineering*. Bilaspur University: India.
- Poulose, Shobita, and S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. In *International Journal of Advances in Management and Economics March - April*. National Institute Technology Calicut: India.
- Purwati, S., Djaelani, A.K., & R. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum/PDAM Kota Bima). *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 35–50.
- Putra, S. I. N. A. & M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. In *E-Jurnal Management Unud*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana: Bali.
- Randonuwu Fenia Annamaria, Wehelmina Rumawas, S. A. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis*. Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik: Universitas Sam Ratulangi.
- Respatiningsih, I., & S. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. Garda Total Security Padang. *Jurnal Pundi*, 1–27.
- Rini Kadek Githa Garsani, I. K. R. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Perempuan Bali Yang Bekerja Pada Sektor Formal. In *Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Kesehatan Mental*. Udayana: Bali.
- Sagala, T. V. S. & E. J. (2020).

- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM DIVISI PMKS. In *Jurnal Business Management Journal* (Vol. 16, Issue 2).
- Salsabila Hana Dhia, Lisa Widawati, A. T. U. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Wanita Milenial, Prodi Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung.
- Saputra, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. United Sindo Perkasa Kota Batam. In *Jurnal Akuntansi Barelang*. Universitas Putera Batam: Batam.
- Septiari, N., & A. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Management Unud*, 5(10).
- Shoss. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 1–29.
- Sismawati, W., & L. (2020). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Sutrian, L. A. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Manajemen*. Universitas Islam Bandung: Bandung.
- Sutrisno, Sutrisno, Andi Tri Haryono, and M. M. W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi kasus karyawan PT. Fumira Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, M. M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Tsani, R. R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Vellya, V., Pio, R. J., & R. (2020). *Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. Productivity*. 1(2), 168–173.
- Wardana, M. C., Anindita, R., & I. (2020). Work life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at x hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Yuhansyah, I. &. (2018). *Pengaruh*

*Motivasi dan Ketidakamanan Kerja  
Terhadap Penilaian Kinerja yang  
Berdampak kepada Kepuasan*

*Kerja. Media Sahabat Cendekia:  
Surabaya.*