**PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI ELZATTA HIJAB**

LAPORAN KERJASAMA PENELITIAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH PASCASARJANA UHAMKA DENGAN ELZATTA HIJAB



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

# 2019

# ABSTRAK

Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang menjadi perhatian mengingat fenomena ini tidak hanya menjadi momok dalam perencanaan strategi bisnis dalam sebuah perusahaan, namun juga menjadi perhatian khusus dalam bidang rekrutmen dan *talent management*. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup komplek dan saling berkaitan satu sama lain, diantaranya meliputi *worklife balance, employee engagement* dan lain-lain. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *worklife balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Elzatta Hijab Jakarta.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 responden, dan seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis kuantitatif deskriptif dan inferensial menggunakan analisis jalur untuk menjawab hipotesa penelitian.

Analisis jalur *worklife balance* terhadap *turnover intention* sebesar 0,754 memiliki tingkat korelasi kuat. Analisis jalur *employee engagement* terhadap *turnover intention* sebesar = -0,244 memiliki tingkat korelasi rendah. Dan analisis jalur *worklife balance* terhadap *employee engagement* sebesar 0,806 memiliki tingkat korelasi tinggi. Dari ketiga hipotesis ini berarti Ha diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan perhitungan korelasi antar dimensi, diperoleh dimensi *intrusion of personal life* (IPLW) pada *worklife balance* memiliki tingkat pengaruh lebih tinggi terhadap *turnover intention* sebesar 0,825, lalu dimensi *dedication* pada *employee engagement* juga memiliki tingkat pengaruh lebih tinggi terhadap *turnover intention* sebesar 0,797. Dan *intrusion of work into personal life* (IWPL) memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap *employee engagement* sebesar 0,917.

Untuk menurunkan jumlah *Turnover Intention* pada perusahaan adalah dengan melakukan upaya untuk membuat karyawan memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya. Serta, perusahaan harus dapat mempererat hubungannya dengan karyawan, karena apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka mereka akan memilih untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.

# Kata Kunci: *Turnover Intention, Worklife Balance, Employee Engagement*

# 

# *ABSTRACT*

*The transfer of employees from one company to another is a concern because this phenomenon is not only a scourge in planning business strategies in a company, but also a special concern in the field of recruitment and talent management. The factors that influence turnover intention are quite complex and interrelated with each other, including worklife balance, employee engagement and others. Therefore this study aims to determine whether there is an effect of worklife balance and employee engagement on turnover intention at Elzatta Hijab Jakarta.*

*The method used is quantitative research. Data collection techniques used questionnaires. The population in this study amounted to 60, and the entire population is sampled. The data was processed using descriptive and inferential quantitative analysis by means of path analysis in order to answer the research hypotesis.*

*The analysis path of the worklife balance to turnover intention of 0,754 has a high correlation rate. The Employee engagement analysis path value to turnover intention of = -0,244 has a low level of correlation. And the analysis path value of worklife balance to employee engagement of 0,806 has a high level of correlation rate. Of the three hypotheses this means that Ha is accepted and H0 is rejected.*

*Based on the calculation of correlation between dimensions, the intrusion of personal life (IPLW) dimension on worklife balance has a higher level of influence on turnover intention of 0.825, then the dimension of dedication on employee engagement also has a higher level of influence on turnover intention of 0.797. And intrusion of work into personal life (IWPL) has a higher influence on employee engagement of 0.917.*

*To reduce the amount of Turnover Intention at the company is to make efforts to make employees have a balance in their personal lives and work. Also, companies must be able to strengthen relations with employees, because if employees feel engaged with the company, then they will choose to remain in the company.*

# *Keywords : Turnover Intention, Worklife Balance, Employee Engagement*

# DAFTAR ISI

Halaman

[**ABSTRAK ii**](#_Toc5731744)

[***ABSTRACT* iii**](#_Toc5731745)

**KATA PENGANTAR...........................................................................................iii**

[**DAFTAR ISI**](#_Toc5731746) **iv**

[**DAFTAR TABEL**](#_Toc5731747) **vii**

[**DAFTAR GAMBAR iix**](#_Toc5731748)

**DAFTAR LAMPIRAN………………………………………………………...**

[**BAB I. PENDAHULUAN 1**](#_Toc5731749)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc5731751)

[B. Masalah Penelitian 15](#_Toc5731752)

[1. Identifikasi Masalah 15](#_Toc5731753)

[2. Pembatasan Masalah 17](#_Toc5731754)

[3. Perumusan Masalah 18](#_Toc5731755)

[C. Kegunaan Penelitian 19](#_Toc5731756)

[1. Bagi Akademisi 19](#_Toc5731757)

[2. Bagi Institusi 19](#_Toc5731758)

[3. Bagi Peneliti 19](#_Toc5731759)

[**BAB II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS** 20](#_Toc5731760)

[A. Deskripsi Teori 20](#_Toc5731762)

[1. *Turnover Intention* 20](#_Toc5731763)

[2. *Worklife Balance* 27](#_Toc5731764)

[3. *Employee Engagement* 36](#_Toc5731765)

[B. Penelitian yang Relevan 42](#_Toc5731766)

[C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis 44](#_Toc5731767)

[1. Kerangka Berpikir 44](#_Toc5731768)

[2. Hipotesis 48](#_Toc5731769)

[**BAB III. METODOLOGI PENELITIAN** 50](#_Toc5731770)

[A. Tujuan Penelitian 50](#_Toc5731772)

[B. Tempat dan Waktu Penelitian 50](#_Toc5731773)

[1. Tempat Penelitian 50](#_Toc5731774)

[2. Waktu Penelitian **Error! Bookmark not defined.**](#_Toc5731775)

[C. Metode Penelitian 51](#_Toc5731776)

[1. Desain Penelitian 51](#_Toc5731777)

[2. Bentuk Penelitian Kuantitatif 52](#_Toc5731778)

[D. Populasi dan Sampel 52](#_Toc5731779)

[1. Populasi 52](#_Toc5731780)

[2. Sampel 53](#_Toc5731781)

[E. Teknik Pengumpulan Data 55](#_Toc5731782)

[F. Instrumen Penelitian 56](#_Toc5731783)

[1. Variabel *Turnover Intention* (X3) 56](#_Toc5731784)

[2. Variabel *Worklife Balance* (X1) 65](#_Toc5731785)

[3. Variabel *Employee Engagement* (X2) 74](#_Toc5731786)

[G. Teknik Analisis Data 82](#_Toc5731787)

[1. Analisis Deskriptif 82](#_Toc5731788)

[2. Uji Asumsi Klasik 86](#_Toc5731789)

[3. Analisis Inferensial (Uji Hipotesis) 87](#_Toc5731790)

[4. Analisis Jalur *(Path Analysis)* 91](#_Toc5731791)

[H. Hipotesis Statistik 93](#_Toc5731792)

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN…………………….. 95**

1. Deskripsi Data…………………………………………………….. 95
2. Uji Persyaratan Analisis…………………………………………. 112

1. Uji Normalitas Galat Taksiran…………………………….….. 112

1. Pengujian Hipotesis……………………………………………... 116

1. Analisis Korelasi…………………………………………........ 117

2. Matriks Korelasi Antar Dimensi…………………………........ 123

3. Analisis Jalur (Path Analysis)……………………………….... 129

4. Pengujian Hipotesis………………………………………....... 130

1. Pembahasan……………………………………………………….131

1. *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3)…….. 131

2. *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3). 134

3. *Worklife Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (X2)... 135

1. Keterbatasan Penelitian………………………………………..... 136

**BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN……………………... 138**

1. Kesimpulan……………………………………………………… 138
2. Implikasi……………………………………………………….... 140
3. Saran…………………………………………………………….. 141

# DAFTAR PUSTAKA………………………………………………………... 144

# LAMPIRAN-LAMPIRAN………………………………………………….. 149

# 

# 

# DAFTAR TABEL

# Halaman

# Tabel 1.1 : Data Tingkat *Turnover* Negara Hasil Hay Group Survey 4

# Tabel 1.2 : Data *Turnover* Karyawan Elzatta Hijab 13

# Tabel 3.1 : Jadwal Kegiatan Penelitian 50

# Tabel 3.2 : Data Rekap Seluruh Populasi Penelitian 53

# Tabel 3.3 : Pendistribusian Sampel Penelitian 54

# Tabel 3.4 : Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intention* 57

# Tabel 3.5 : Daftar Skala Likert 57

# Tabel 3.6 : Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Y 61

# Tabel 3.7 :Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel Y 65

# Tabel 3.8: Kisi-Kisi Instrumen *Worklife Balance* 66

# Tabel 3.9: Daftar Skala Likert 67

# Tabel 3.10 :Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel X1 70

# Tabel 3.11 :Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel X1 74

# Tabel 3.12 : Kisi-Kisi Instrumen *Employee Engagement* 75

# Tabel 3.13 : Daftar Skala Likert 76

# Tabel 3.14 :Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel X2 79

# Tabel 3.15 :Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel X2 83

# Tabel 3.16 : Interval Penafsiran Indeks Korelasi 90

# Tabel 3.17 : Matriks Korelasi Antar Variabel X1 dengan X3dan X2 dengan X3 91

# Tabel 3.18 : Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X3& X2 dengan X3 92

# Tabel 3.19 : Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dan X2 93

# Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 97

# Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 99

# Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan 100

# Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan 101

# Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan 103

# Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 104

# Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* 105

# Tabel 4.8 : Data Statistik *Turnover Intention* 107

# Tabel 4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel *Worklife Balance* 108

# Tabel 4.10 : Data Statistik *Worklife Balance* 109

# Tabel 4.11 : Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement* 111

# Tabel 4.12 : Data Statistik *Employee Engagement* 112

# Tabel 4.13 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas 114

# Tabel 4.14 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas X3 atas X1 114

# Tabel 4.15 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas X3 atas X2 115

# Tabel 4.16 : Hasil Perhitungan Uji Normalitas X2 atas X1 116

# Tabel 4.17 :Koefisien Korelasi 120

# Tabel 4.18 :Interpretasi Koefisien Korelasi 120

# Tabel 4.19 :*Model Summary* (X1 dan X3) 122

# Tabel 4.20 :*Model Summary* (X2 dan X3) 123

# Tabel 4.21 :*Model Summary*(X1 dan X2) 125

# Tabel 4.22 : Rangkuman Analisis Korelasi 125

# Tabel 4.23 :*Model Summary* (X1 dan X2 terhadap X3) 126

# Tabel 4.24 : Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X3, X2 dengan X3\ 127

# Tabel 4.25 : Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X2 127

# 

# DAFTAR GAMBAR

# Halaman

# Gambar 1.1 :*Turnover Trends* 2010-2018 3

# Gambar 2.1 : Alur Kerangka BerpikirPengaruh *Worklife Balance* dan

# *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* 47

# Gambar 3.1 : Model Konstelasi Pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee*

# *Engagement* terhadap *Turnover Intention* di Elzatta Hijab 50

# Gambar 3.2 : Model Diagram Analisis Jalur Penelitian 74

# Gambar 4.1 : Diagram Pie Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 98

# Gambar 4.2 : Diagram Pie Data Responden Berdasarkan Usia 99

# Gambar 4.3 :Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Status

# Perkawinan 101

# Gambar 4.4 : Diagram Batang Karakteristik Level Jabatan 102

# Gambar 4.5 : Diagram Batang Karakteristik Masa Kerja 103

# Gambar 4.6 : Diagram Batang Karakteristik Pendidikan Terakhir 104

# Gambar 4.7 : Histogram dan Poligon Variabel *Turnover Intention* 106

# Gambar 4.8 : Histogram dan Poligon Variabel *Worklife Balance* 108

# Gambar 4.9 : Histogram dan Poligon Variabel *Employee Engagement* 110

# Gambar 4.10 :Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat X3 atas X1 115

# Gambar 4.11 :Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat X3 atas X2 116

# Gambar 4.12 :Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat X2 atas X1 117

# DAFTAR LAMPIRAN

# Halaman

# Lampiran 1 :Instrumen 149

# Lampiran 2 : Hasil UjiCoba 159

# Lampiran 3 : Hasil Penelitian 166

# Lampiran 4 : Copy Tabel Pendukung 211

# Lampiran 5 : Surat-Surat Izin 216

# Lampiran 6 : Surat Pernyataan 220

# BAB I

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang Masalah**

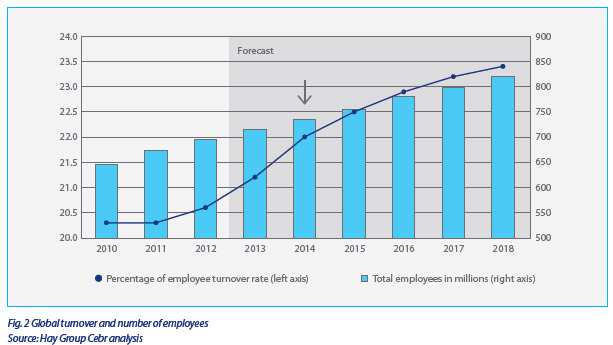
Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan antar perusahaan baik perusahaan BUMN maupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global.Seluruh perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dengan penggunaan sumberdaya seminimal mungkin.Memenangkan persaingan dengan kompetitor adalah tujuan utama seluruh perusahaan, apalagi di zaman Masyarakat Ekonomi ASEAN saat ini menderita kekalahan finansial di tangan pesaing bukan merupakan sebuah opsi.Oleh karena itu, dalam menghadapi kompetisi ketat tiap perusahaan senantiasa berusaha untuk mendapatkan, menciptakan dan mengembangkan sumberdaya terbaik untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia yang semakin berkembang pesat, banyak menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut termasuk di dalamnya Psikologi Industri dan Organisasi. Adanya unsur manusia dalam dunia industri dan organisasi menyebabkan psikologi tidak akan pernah kehilangan objek dalam kancah dan akan selalu mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan dari segi sumber dayamanusia.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dalam perusahaannya.[[1]](#footnote-2)Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut.

Kinerja suatu organisasi / perusahaan tidak terlepas dari kinerja masing masing individu di dalam perusahaan itu sendiri, upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut, namun apabila upaya upaya ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka akan berakibat buruk terhadap perkembangan masing masing individu di dalam perusahaan, kepuasan karyawan dan komitmen karyawan menjadi semakin rendah yang tentunya akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan.

Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan ialah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan *(employees turnover)* dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah *(turnover intention)*. Saat ini, turnover intention yang berujung pada turnover telah banyak dilakukan oleh karyawan. Menurut hasil survei Hay Group tingkat turnover karyawan secara global akan meningkat dalam tahun-tahun ke depan, dengan puncakpeningkatan pada tahun 2014. Dan hal ini didukung dari data presentase tingkat turnover di dunia mulai dari tahun 2010-2018.



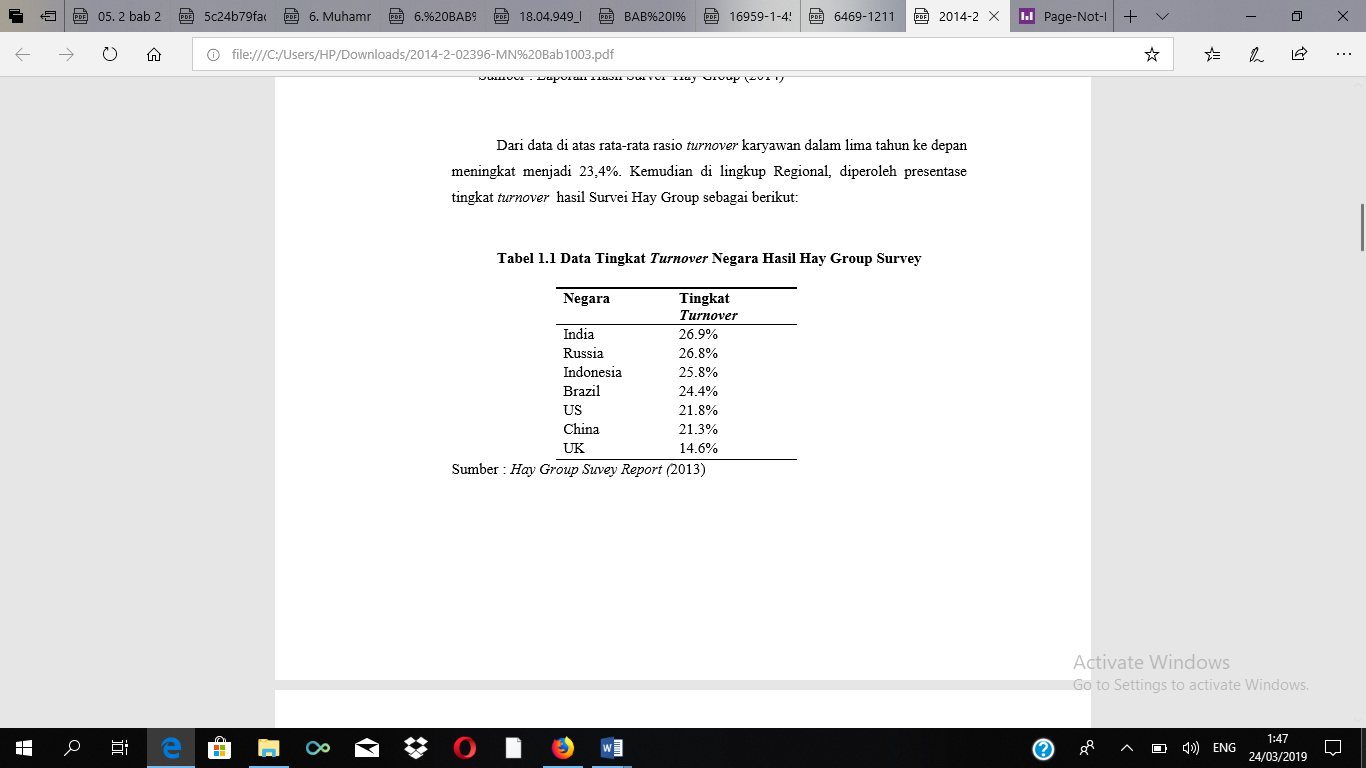
**Gambar 1.1 :***Turnover Trends* 2010-2018

***Sumber:***Laporan Hasil Survey Hay Group 2014**[[2]](#footnote-3)**

Dari data di atas rata-rata rasio turnover karyawan dalam lima tahun ke depan meningkat menjadi 23,4%. Kemudian di lingkup Regional, diperoleh presentase tingkat turnover hasil Survei Hay Group sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Data Tingkat Turnover Negara Hasil Hay Group Survey



***Sumber:***Laporan Hasil Survey Hay Group 2014**[[3]](#footnote-4)**

Berdasarkan data dalam tabel 1.1 Indonesia dengan persentase sebesar 25,8% berhasil menempati peringkat ke 3 negara dengan tingkat turnover karyawan tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%).Hal ini menggambarkan bahwa tren *turnover* yang terus meningkat menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh seluruh perusahaan sehingga sebagai organisasi perlu memerhatikan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan ingin berpindah agar tingkat *turnover* karyawan menurun.

Dalam perkembangan terakhir ini perputaran karyawan telah dilihat sebagai masalah organisasi yang penting, arti pentingnya terletak pada kenyataan bahwa ada banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi.[[4]](#footnote-5)Tingkat *turnover* yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan membutuhkan penanganan agar dapat segera diatasi.Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut*turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.[[5]](#footnote-6)Keinginan untuk meninggalkansuatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan yang dipicu dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannyaserta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.[[6]](#footnote-7)Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung.

Setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan.[[7]](#footnote-8) Suatu perusahaan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi akan mengakibatkan kurangnya keuntungan yang didapat, karena akan mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut karyawan baru.[[8]](#footnote-9)

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup komplek dan saling berkaitan satu sama lain. Menurut Mobley, faktor–faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan olehfaktor-faktor keorganisasian dan individual. Faktor-faktor keorganisasian tersebut meliputi, Besar kecilnya organisasi, Besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot kerja dan gaya penyeliaan. Sedangkan, faktor-faktor individual beberapa diantaranya meliputi antara lain kepuasan kerja, promosi, ikatan terhadap organisasi, dan lingkungan kerja.**[[9]](#footnote-10)**

Menurut Caesary, et al.faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah stres kerja, komitmen organisasi,kepemimpinan transfomasional, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan.[[10]](#footnote-11)Kemudian, menurut Sutanto dan Gunawan, penyebab mereka berpindah antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.[[11]](#footnote-12)

Selain itu menurut Mobley, terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu :[[12]](#footnote-13)

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang menjadi faktor dari *turnover intention* yaitu merupakan dari variabel psikologis yang mana variabel ini paling sering diteliti dikaitkan pada variabel *turnover.* Aspek dalam kepuasan kerja yang ditemukan bahwa berhubungan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut yang meliputi kepuasan akan upah atau gaji, promosi, kepuasan akan rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervisi yang diterima.

1. Komitmen organisasi dari karyawan

Hubungan antara kepuasan kerja dan intensi turnover dapatdikatakan hanya mampu mengungkapkan sebagaian kecil dariintensi *turnover* itu sendiri, maka pada faktor yang meliputivariabel lain yaitu sebagai penjelas yang benar dalam mempengaruhi intensi *turnover*. Salah satunya adalah komitmen organisasi yang memiliki peran sebagai konsep dalam menjelaskan suatu proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dengan kepuasan kerja. Komitmen pada dasarnya mengacu pada respon emosional (*affective*) dari individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

Komitmen organisasi karyawan juga terkait dengan kehidupan karyawan dalam keluarga karena sikap karyawan terhadap organisasi dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja/ *worklife balance.*[[13]](#footnote-14)Komitmen organisasional erat kaitannya dengan *worklife balance* karena pengelolaan *worklife balance* yang baik akan memengaruhi komitmen organisasional, semangat kerja, dan produktivitas perusahaan. [[14]](#footnote-15)Menurut Guest, persepsi individu mengenai tercapainya *worklife balance* dipengaruhi oleh dua hal,yaitu karakteristik individu dan dukungan organisasi. Dukungan organisasi dapatditunjukkan melalui peraturan organisasi, dukungan atasan/ supervisor, maupundukungan rekan kerja.[[15]](#footnote-16)

*Worklife balance* memainkan peranan penting karena karyawan menginginkan tercapainya sebuah keseimbangan, tidak hanya pada kehidupan kerjanya tetapi pada kehidupan diluar pekerjaannya juga.*Worklife balance* juga memengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap organisasinya akan positif dan sebaliknya.[[16]](#footnote-17)

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ وَمَا رَبُّكَ بِغَٰفِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ (١٣٢)

*“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan*.”*(QS. Al-An’aam: 132)*

*Employee engagement* berbeda dengan komitmen organisasi.Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap dan kedekatan dengan oganisasi.Sedangkan *engagement* bukan sikap melainkan tingkatan yang dimana indivdu memiliki perhatian lebih dalam menjalankan peran mereka di lingkungan pekerjaan.*Employee engagement* juga berbeda dengan *employee involvement.*Seorang mampu terlibat dalam sebuah pekerjaan baik secara individual maupun team tanpa adanya *engaged* terhadap pekerjaan ataupun organisasi tempat ia bekerja. Namun seorang karyawan yang engaged dalam praktiknya akan menunjukkan keterlibatan *(involvement)* ataupun partisipasi pada saat bekerja.*Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan *(turnover intention).*[[17]](#footnote-18)

Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki ikatan kuat antara emosi dan kognitif pada perusahaan, begitu sebaliknya, sehingga karyawan yang mengalami *disengagement*akan menunjukkan perilaku malas, bersifat kaku dan tidak memunculkan pengaruh pada performa kerja. Karyawan yang *engaged* menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan bisnis perusahaan denganturut menampilkan komitmen terhadap perusahaan serta performa terbaik untuk berada di perusahaan. Pada level organisasi, *employee engagement* berhubungan langsung dengan penurunan *turnover intention* dan *actual turnover*. Salah satu indikasi karyawan *engaged* adalahadanyakepedulian terhadap keberlangsungan bisnis, menampilkan perilaku *supportive* dalam membantu kesukesesan organisasi atau perusahaan.

Di Indonesia Badan Pusat Statistik Republik Indonesia mempublikasikan data angkatan kerja baru pada Februari tahun lalu yang memuat data baru per Februari 2018, beserta segmentasi umur yang lebih dekat ke lima tahunan (15-19 tahun, 20-24 tahun, dan seterusnya). Data baru ini menarik untuk disimak mengingat sebelumnya ada prediksi bahwa pada tahun ini pekerja dari Generasi Millennial akan menguasai lapangan pekerjaan di Indonesia. Segmentasi umur yang lebih dekat memudahkan ekstrapolasi lebih presisi untuk rentang usia masing-masing kelompok pekerja.[[18]](#footnote-19) Pekerja generasi millennial tahun 2018 berusia 22-37 tahun atau yang lahir antara tahun 1981-1996, Sedangkan generasi X berusia 38-51 tahun dan generasi *Baby Boomers* berusia 52-70 tahun. [[19]](#footnote-20)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hoole dan Bonnematerhadap 261 partisipan pada berbagai institusi keuangan di Gauteng, Afrika Selatan yang dimana 64 responden adalah Baby Boomers, 93 responden generasi X dan 104 responden generasi Y didapatkan, golongan Baby Boomers memiliki tingkat engagement yang lebih tinggi sebesar 78,85%, yang kedua tertinggi adalah generasi X sebesar (74,13%) dan yang terendah dalam urutan tingkat engagement adalah generasi Y sebesar 70,71%.[[20]](#footnote-21)Gen Y merasa nyaman dengan perubahan sehingga tingkat *turnover* yang tinggi dan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali dianggap normal bagi generasi ini. Selain itu peneliti lain juga menyatakan bahwa Gen Y memiliki kemampuan untuk bekerja keras tetapi mereka tidak loyal terhadap organisasinya. Mereka bisa pergi dari satu organisasi ke organisasi lainnya untuk meningkatkan kepercayaan dirinya.[[21]](#footnote-22)

Myers mengungkapkan bahwa generasi Y berekspektasi pada kesuksesan namun juga menghargai fleksibilitas mereka dalam bekerja dimana terdapat keseimbangan antara bekerja dan bermain.[[22]](#footnote-23)Selain itu, Sheahanmengemukakan bahwa hasil survey menunjukkan bahwa karyawan generasi Y di wilayah Asia Pasifik memiliki masa kerja terpendek dibandingkan dengan karyawan pada generasi lainnya (generasi X dan baby boomers).Karyawan pada generasi Y memiliki rata-rata masa kerja selama 18 bulan, dibandingkan dengan karyawan pada generasi lainnya yang memiliki masa kerja rata-rata selama empat tahun.[[23]](#footnote-24)

Generasi Y sebagai generasi yang kini mulai banyak memasuki perusahaan merupakan sumber daya manusia yang penting dan diharapkan mampu mengubah iklim suatu organisasi menjadi lebih produktif.Sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat, generasi Y tentu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan karakteristik pada generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi X dan baby boomers.Namun pada kenyataannya, generasi Y dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan.

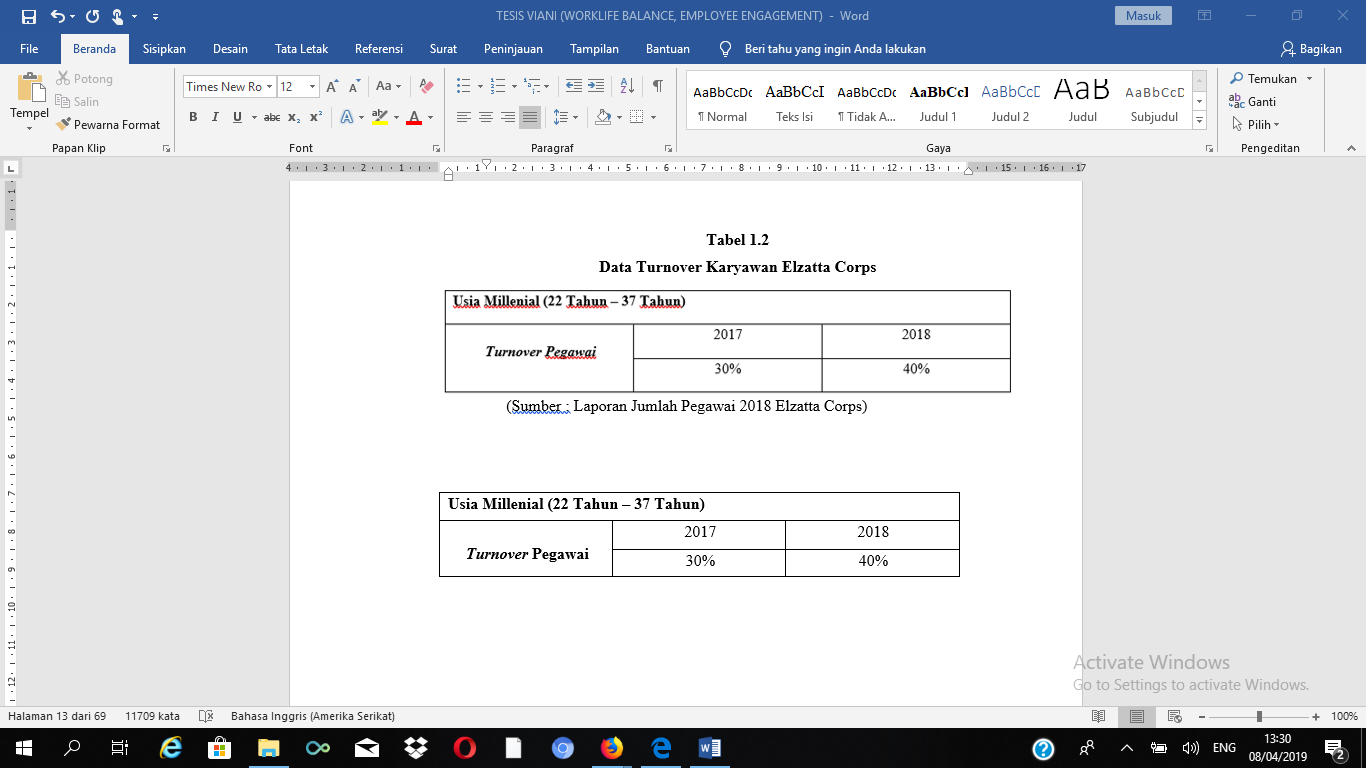
Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas peneliti menangkap sebuah fenomena bahwa generasi Y ini kurang memiliki aspek *EmployeeEngagement*, yang dimana*Employee Engagement* dijelaskan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keseriusan di dalam sebuah organisasi, karena kurangnya aspek tersebut sehingga memungkinkan mereka untuk selalu berpindah-pindah dari organisasi yang satu ke organisasi lainnya.Gen Y menginginkan keseimbangan kehidupan kerja dengan fleksibilitas untuk menentukan siapa mereka dalam pekerjaan mereka. Generasi Y menghadirkan tantangan bagi para manajer yang harus melatih dan memotivasi generasi penerus karyawan ini sehingga kekuatan mereka menjadi keuntungan bagi perusahaan.Mampu memahami generasi baru saat mereka masuk menjadi ke kelompok kerja baru dibutuhkan penyesuaian bagi para manajer selama bertahun-tahun. Untuk mencapai kesuksesan di masa depan, penting bagi perusahaan dan manajer untuk memahami karyawan baru pada generasi Millenial ini.

Dalam dunia kerja, [karyawan dari generasi milenial](https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja)cenderung lebih menyukai lingkungan kerja dengan kultur yang terbuka dan jam kerja fleksibel. Kolaborasi efektif menjadi kunci keberhasilan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan.Tentu praktik seperti ini menuntut adanya budaya kolaborasi yang berjalan efektif dan terjaga dengan baik. Meski gaya kerja milenial kini semakin populer, perlu dicatat pula bahwa tak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan jam kerja sesuka hati, misalkan pada tipe perusahaan manufaktur dengan jadwal produksi yang sangat ketat ataupun perusahaan retail dengan jam kerja yang tidak fleksibel.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan di generasi Millenial dengan jumlah yang cukup banyak adalah Elzatta Hijab yaitu sebesar 70% dari jumlah karyawan secara keseluruhan di DKI Jakarta dan sekitarnya.Elzatta Hijabadalah brand hijab & perlengkapannya yang kini dikembangkan oleh manajemen yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun dalam mengelola brand& retail fashion muslim. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, Elzatta Hijab memiliki karyawan di usia millennial yang menduduki jabatan sebagai *Store Leader, Sales Assistant*, dan Kasir pada masing-masing *Store* Elzatta di beberapa kota di Indonesia.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan pada saat peneliti melakukan observasi pendahuluan, Elzatta Corps mengalami *turnover* karyawan pada usia millennial sebesar 40% dikarenakan berbagai alasan yang mendasarinya. Berikut ini data turnover karyawan di Elzatta Corps dalam 2 tahun terakhir, yaitu :

**Tabel 1.2**

Data Turnover Karyawan Elzatta Hijab

(sumber:Laporan Jumlah Pegawai 2018 Elzatta Hijab)

Seluruh karyawan pada *store* Elzatta Hijab di Jakarta Selatan, Bogor dan Depok menjadi responden dalam penelitian ini. Dimana karyawan tersebut memiliki representatif dari karyawan Elzatta Hijab yang berada pada usiaMillenial di seluruh Indonesia.

Selain itu, Elzatta Hijab memiliki program – program yang berkaitan dengan *Worklife Balance* dan *Employee Engagement,* antara lain progam *Family Gathering* yang rutin dilakukan selama 6 bulan sekali untuk memperat silaturahmi antar karyawan dan keluarganya.Program tersebut juga tidak hanya sekedar acara rutin biasa tetapi Elzatta mengemas acara tersebut dengan kegiatan yang sangat menarik seperti mengadakan Festival Makanan Nusantara dan kegiatan – kegiatan yang membuat karyawan dan keluarganya merasa terhibur dengan program tersebut sehingga diharapkan setelah program tersebut, karyawan mendapatkan energi baru untuk bekerja kembali. Kemudian, program *Employee Engagement* yang diterapkan oleh Elzatta Hijab kepada karyawannya untuk membuat karyawan merasa *engaged* antara lain adalah program *reward “best employee”* bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang gemilang khususnya bagi karyawan yang berada pada store-store Elzatta Hijab di seluruh Indonesia. Pemberian reward ini cukup unik karena penilaian tersebut diberikan oleh seluruh karyawan yang berada pada store, sehingga penilaian menjadi lebih adil dan tidak memihak pada karyawan tertentu, karena yang memilih adalah rekan kerja secara langsung. Elzatta juga akan memberikan reward kepada karyawannya berupa Umroh gratis, Biaya DP rumah dan kendaraan, dengan konsekuensi sistem kontrak selama kurun waktu tertentu bagi karyawannya. Sehingga, hal ini secara tidak langsung membuat karyawan Elzatta merasa *engaged* dengan program – program yang diterapkan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, dan dengan didukung oleh beberapa data pendukung yang sesuai dengan latar belakang masalah dan juga disesuaikan dengan tempat penelitian yang akan menjadi objek penelitian, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di Elzatta Hijab Jakarta.”

1. **Masalah Penelitian**
2. **Identifikasi Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang masalah data diatas, terdapat berbagai permasalahan yang memungkinkan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan (generasi Millenial) di kantor Elzatta Hijab Jakarta. Dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan dalam lingkup penelitian ini berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu :

1. *Turnover Intention,* proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut*turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Melalui data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia dengan prediksi bahwa pada tahun 2018 dan tahun-tahun berikutnya pekerja dari Generasi Millennial akan menguasai lapangan pekerjaan di Indonesia. Namun pada kenyataannya berdasarkan beragam penelitian dari berbagai ahli, generasi Millenial dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan. Begitupun yang dialami oleh Elzatta Corps yang mendapatkan nilai *turnover* karyawan pada usiaMillennial sebesar 40% dikarenakan berbagai alasan yang mendasarinya.
2. *Worklife Balance,* erat kaitannya dengan Komitmen Organisasional karena pengelolaan *worklife balance* yang baik akan memengaruhi komitmen organisasional, semangat kerja, dan produktivitas perusahaan.*Worklife balance* juga memengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap perusahaannya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap perusahaannyaakan positif dan sebaliknya. Elzatta Hijab melakukan berbagai pendekatan terhadap karyawannya dengan memberikan berbagai apresiasi dan kegiatan yang menyenangkan bagi karyawannya, salah satunya adalah program *Family Gatherimg* yang rutin dilakukan selama 6 bulan sekali dengan berbagai kegiatan yang menarik. Tetapi, belum dapat dipastikan apakah program tersebut dapat membuat karyawannya merasa bahwa mereka merasakan *worklife balance* karena belum adanya pengukuran secara sistematis akan program tersebut serta dampaknya bagi karyawan.
3. *Employee Engagement* atau Ikatan terhadap organisasi atau perusahaan sebagaikekuatanrelatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalamorganisasi. Melalui pemberian apresiasi berupa *reward “best employee”* kepada karyawan khususnya bagi karyawan di masing-masing store, serta *reward* umroh gratis, bantuan pelunasan DP Rumah atau kendaraan juga menjadi salah satu program yang diberikan oleh Elzatta Hijab untuk membuat karyawan merasa *engaged.* Tetapi belum terukurnya pendekatan seperti apa yang membuat karyawan nya dapat *engage* sehingga kemungkinan hal tersebut menjadi faktor menurunkan nilai *turnover intention* di kantor Elzatta Hijab.
4. **Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas ternyata cukup banyak permasalahan yang perlu dikaji untuk itu perlu dibatasi dalam ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti. Pembatasan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini terfokus pada masalah-masalah pokok yang berhubungan langsung dengan judul penelitian. Pembatasan penelitian dilakukan untuk fokus penelitian, dalam hal ini Karyawan Generasi Millenialdi Kantor Elzatta Hijab Jakarta.Oleh karena itu pembatasan masalah yang akan diteliti adalah Pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* di Elzatta Hijab Jakarta.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *Worklife Balance*(X1) terhadap *Turnover Intention* (X3) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung*Worklife Balance*(X1) terhadap *Employee Engagement* (X2) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta?
4. **Kegunaan Penelitian**
5. **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian lanjutan mengenaI manajemen SDM terkait *worklife balance, employee engagement* dan *turnover intention*.

1. **Bagi Institusi**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan terutama terkait *turnover intention*. Penelitian ini dapat menjadi salah satu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan yang disebabkan oleh *worklife balance* dan *employee engagement* sehingga indikasi *turnover* tersebut dapat diminimalisir.

1. **Bagi Peneliti**

Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian yang berkaitan dengan *Worklife Balance, Employee Engagement,* dan *Turnover Intention.*Dan juga sebagai salah satu persyaratan utuk mendapatkan gelar Magister Manajemen.

# BAB II

# KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. **Deskripsi Teori**
2. ***Turnover Intention***
3. **Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Robbins dan Judge, *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.[[24]](#footnote-25)

Kemudian, menurut Noe et al, *Turnover Intention* adalah serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja.[[25]](#footnote-26)

Lalu, menurut Veitzhal, *Turnover Intention* adalah keinginan berpindah kerja adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari organisasi karena pindah ke lain organisasi.[[26]](#footnote-27)

Selain itu, menurut Mathis dan Jackson, *Turnover Intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.[[27]](#footnote-28)

Menurut Jacobs dan Rootd, *Turnover Intention* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan.[[28]](#footnote-29)

Fuad juga berpendapat bahwa *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.[[29]](#footnote-30)

Kemudian, menurut Mobley, *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.[[30]](#footnote-31)

Lalu menurut Mahdi et al, *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan yang cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri.[[31]](#footnote-32)

Menurut Bothma dan Roodt,*Turnover Intention* adalah keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir dalam *with drawal cognition.*[[32]](#footnote-33)

Serta, Ahmad Firdaus berpendapat bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.[[33]](#footnote-34)

Berdasarkan teori-teori yang diuraikan oleh para pakar mengenai *Turnover Intention*, maka peneliti mensintesiskan bahwa *Turnover Intention* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan secara sadar dan terencana untuk berpindah kerja dan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela menurut pilihannya sendiri disebabkan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

1. **Jenis-Jenis *Turnover Intention***

Menurut Kasmir, secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh 2hal, yaitu:[[34]](#footnote-35)

1. Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekrja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawanmelakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan,pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

1. Berhenti sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahan, tanpa campur tangan pihak perusahaan.Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya.Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, *turnover intention* dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda, diantaranya :[[35]](#footnote-36)

1. Perputaran secara tidak sukarela

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengankaryawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengankaryawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanyapermasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.Selain itu perputaran ini dikarenakan oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

1. Perputaran secara sukarela

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik di tempat lain, peluang karir, pengawasan, geografi, dan alasan yang menyangkut oribadi ataupun keluarga.

1. **Dampak *Turnover Intention***

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi. Dampak utama yang akandiberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya.*Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya,sumber daya, maupun motivasi karyawan.*Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja.Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru.Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai.Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi.Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*. Hal ini jelas membawa kerugian karena itu perlu diusahakanpemecahannya.

Dalam sebuah kajian literatur, Ridlo menyebutkan dampak turnover intention bagi organisasi antara lain :[[36]](#footnote-37)

1. Menyangkut waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan karyawan.
2. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan.
4. Tingginya tingkat kecelakaan para karyawan baru.
5. Hilangnya produksi selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh.
7. Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru.
8. Perlunya diadakan kerja lembur, supaya tidak terjadi penundaan produksi.

Menurut Robbins dan Judge, dampak utama terjadinya turnover intention bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.[[37]](#footnote-38)

1. **Dimensi dan Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :[[38]](#footnote-39)

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti *(thoughts of quitting)*

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

1. Keinginan untuk meninggalkan *(intention to quit)*

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain *(intention to search for another job)*

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam organisasi.

1. ***Worklife Balance***
2. **Pengertian *Worklife Balance***

Menurut Handayani, *worklife Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.[[39]](#footnote-40)

Menurut Singh dan Khanna, *worklife balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. [[40]](#footnote-41)

Menurut Delecta, *Worklife Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. [[41]](#footnote-42)

Menurut Moorhead dan Griffin, mengungkapkan bahwa *Worklife Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.[[42]](#footnote-43)

Menurut Rawlings, *Worklife balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dan merasa nyaman dengan komitmen di dua dunia tersebut.[[43]](#footnote-44)

Menurut Hawkins et al, *Worklife balance* merupakan sejauh mana individu secara bersama-sama dapat menyeimbangkan emosi, tuntutan perilaku, waktu pekerjaan, tugas pribadi dan keluarga. [[44]](#footnote-45)

Menurut Sudha dan Karthikeyan, *Worklife balance* didefinisikan sebagai *“the competence to schedule the hours of an individual Professional and Personal life so as to lead a healthy and peaceful life”.[[45]](#footnote-46)*

Berdasarkan teori-teori yang diuraikan oleh para pakar mengenai *Worklife Balance*, maka peneliti mensintesiskan bahwa*Worklife Balance* adalah keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi atau keluarga dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras sehingga dapat memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan *turnover* yang lebih rendah.

1. **Keuntungan dari program*Worklife Balance***

*Worklife balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknyatuntuntan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan padaahkir pekan kayawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Menurut Lewison, dalam jurnalnyamenuturkan tentang keuntunganyang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan *worklife balance* para karyawannya,seperti:[[46]](#footnote-47)

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang menurun.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, karyawan cenderung tidak hadir/ absen pada pekerjaannya, pada saat ia memiliki permasalahan di dalam keluarganya dan sedang mengalami stres personal.

1. Tingkat *turnover* karyawan yang menurun.

Perusahaan yang menyediakan pilihan jam kerja dan mengatur jadwal kerja karyawannya dengan baik, telah terbukti secara efektif mampu untuk mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap bekerja di perusahaan.

1. Produktivitas yang semakin meningkat.

Program kerja yang memberi perhatian pada kehidupan pribadi karyawannya, akan mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawannya tersebut, sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang ada.

1. Mengurangi *overtime-cost* (biaya lembur).

Selain mampu menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan, program kerja dengan jadwal yang fleksibel terbukti dapat mengurangi biaya lembur yang dikeluarkan oleh perusahaan.

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan / klien.

Ketika tingkat stres pada karyawan menurun, tentunya karyawan yang ada akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tingkat pelayanan yang baik, tentunya dapat meningkatkan kepuasan pada pelanggan.

1. **Strategi untuk menciptakan *Worklife Balance***

Menurut Preeti Singh dan Parul Khannatelah merumuskan 10 strategiuntuk menumbuhkan*Worklife Balance*, yaitu :[[47]](#footnote-48)

1. Jam kerja yang fleksibel , menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebihbaik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.
9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.
10. **Dimensi dan Indikator *Worklife Balance***

*Worklife Balance* adalah keadaan seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan, dan meminimalisir konflik diantara keduanya.Indikator diperlukan, agar memudahkan peneliti untuk melakukan observasi sehingga diperoleh data yang valid.

Sedangkan menurut Fisher et al, mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu: [[48]](#footnote-49)

1. WIPL *(Work Interference With Personal Life)*.

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menganggu kehidupan pribadi individu.Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

1. PLIW (*Personal Life Interference With Work).*

Dimensi ini mengacu padasejauh mana kehidupan pribadi individu menganggu kehidupan pekerjaannya.Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat menganggu kinerja individu pada saat bekerja.

1. PLEW (*Personal Life Enchancement Of Work).*

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senangdikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

1. WEPL *(Work Enchancement Of Personal Life).*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan, menurut Louise P Parkes and Peter H Langford, terdapat lima dimensi dan indikator *Worklife Balance* pada konteks Keseimbangan pekerjaan-kehidupan yang diuraikan sebagai berikut :[[49]](#footnote-50)

1. Dimensi *Work-life Balance*
2. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi
3. Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan
5. Mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisameluangkan waktu untuk kegemaran atau hobi
6. Jumlah Jam Kerja
7. Indikator *Worklife Balance*
8. Bisa membagi waktu kerja dan keluarga
9. Masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja
10. Bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta
11. Menjadi anggota komunitas tertentu, otomotif dll
12. Jumlah jam kerja per minggu, atau perbulan dipilih secara fleksibel

Dimensi dan indikator *Worklife Balance* diatas menunjukkan seseorang bekerja dengan penuh tanggungjawab tetapi tetap menjaga hubungan baik dengan keluarga maupun rekan kerjanya melalui berbagai aktivitas diluar jam kerja.

Sedangkan, menurut Menurut Rincy dan Panchanatham, terdapat empat dimensi dalam mengukur *Worklife Balance* , diantaranya adalah:[[50]](#footnote-51)

1. *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi(keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya.Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda - nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

1. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

1. *Work enhancement by personal life (WEPL )*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performaindividu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi.Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

1. *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan.Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan invidu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh keidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

1. ***Employee Engagement***
2. **Pengertian *Employee Engagement***

Menurut Marciano Paul, *Employee Engagement “is the extent to which one is committed, dedicated, and loyal to one’s organization, supervisor, work, and colleagues”*

*Employee Engagement* adalah sejauh mana seseorang berkomitmen,mendedikasikan dirinya dan loyal kepada organisasi, atasan, pekerjaan dan rekan kerjanya.[[51]](#footnote-52)

Menurut Albrecth, *Employee Engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan.[[52]](#footnote-53)

Menurut Kenneth, *Employee Engagement* digambarkan dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan.[[53]](#footnote-54)

Menurut Maylett T Warner, *Employee engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana karyawanbersemangat, *passionate, energetic*, dan berkomitmen dengan pekerjaanya.[[54]](#footnote-55)

Menurut Balariskhan, *Employee Engagem*ent dapat dideskripsikan sebagai bentuk rasa emosional dari karyawan dan komitmennya pada kesuksesan organisasinya. Pada dasarnya setiap karyawan yang engage akan berusaha meningkatkan performa dan kinerjanya untuk mencapai setiap tujuan organisasinya.[[55]](#footnote-56)

Menurut Anitha, *Employee Engagement*merupakan tingkatan komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Ketika karyawan merasa engaged, mereka sadar akan tanggung jawabnya dengan tujuan bisnis dan termotivasi dengan koleganya untuk mencapai tujuan organisasi.[[56]](#footnote-57)

Menurut Rizza, *Employee Engagement* adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.[[57]](#footnote-58)

Menurut Risher, *Employee Engagment* adalah hubungan emosional yang tinggi yang seorang karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya.[[58]](#footnote-59)

Menurut Zaki, *Employee Engagement “is a positive attitude held by the employees towards the organisation and its working culture.”*

*“Employee engagement* adalah sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi dan budaya kerjanya.”[[59]](#footnote-60)

Menurut Hassan et al, *Employee Engagement “is another factor proved to be attached to organizational performance outcomes. With dedication and happiness, employees at their workplace ensure that their organization attain a remarkable and visible competitive advantage.”*[[60]](#footnote-61)

*Employee Engagement* merupakan faktor lain yang terbukti melekat pada hasil kinerja organisasi. Dengan dedikasi dan kebahagiaan, karyawan di tempat kerja mereka memastikan bahwa organisasi mereka mencapai keunggulan kompetitif yang luar biasa dan terlihat.

Berdasarkan teori-teori yang diuraikan oleh para pakar mengenai *Employee Engagement*, maka peneliti mensintesiskan bahwa *Employee Engagement* adalah suatu kondisi atau keadaan dimana eseorang berkomitmen untuk mendedikasikan dirinya dan loyal kepada perusahaan dengan bersemangat, *passionate*, dan *energetic* untuk mencapai setiap tujuan perusahaannya.

1. **Gejala *Employee Engagement***

Marcianomenjelaskan bahwa pengukuran yang valid dari suatu konstruk psikologis adalah dengan mengidentifikasi gejalanya bukan penyebabnya.

*“The valid assessment of a psychological construct is based on identifying symptoms, not the causes.” [[61]](#footnote-62)*

Berikut 10 perilaku yang paling sering ditemui dalam penelitian Marcianopada seorang karyawan yang engaged: [[62]](#footnote-63)

1. Mengutarakan ide-ide baru dalam bekerja.
2. Menunjukkan sikap bergairah dan antusias tentang pekerjaannya.
3. Mengambil inisiatif.
4. Selalu mencari cara untuk memperbaiki dan mengembangkan diri, orang lain maupun perusahaan.
5. Secara konsisten bertindak melampaui tujuan yang ditentukan serta harapan-harapan terhadap dirinya.
6. Memiliki sifat ingin mendalami segala sesuatu, tertarik dan selalu
7. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
8. Mendukung serta membesarkan hati anggota kelompok.
9. Bersikap optimis dan positif, senyum.
10. Mengatasi hambatan dan tetap fokus terhadap tugas dan persisten.
11. Komit terhadap organisasi.
12. **Dampak Positif dari karyawan yang engaged**

Marciano, menemukan beberapa faktor yang diasosiasikan dengan level *engagement* yang tinggi, antara lain: [[63]](#footnote-64)

1. Produktivitas yang meningkat
2. Profit yang meningkat
3. Kualitas kerja yang lebih tinggi
4. Efektivitas yang tinggi
5. Turnover yang rendah
6. Berkurangnya ketidakhadiran
7. Berkurangnya pencurian dan penipuan
8. Tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi
9. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi
10. Menurunnya tingkat kecelakaan kerja
11. Menurunnya keluhan Equal Employment Opportunity (EEO)
12. **Dimensi dan Indikator *Employee Engagement***

Menurut Sayyed et al, dimensi dan indikator di dalam *Employee’s Engagement* adalah sebagai berikut :[[64]](#footnote-65)

1. Dimensi *Employee Engagement*
2. *Vigor* (Semangat)

Kekuatan dikarakteristikkan dengan energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan.Biasanya individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat saat bekerja.Sedangkan individu dengan skor rendah memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

1. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.Individu dengan skor dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang.Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya.Sedangkan individu dengan skor dedikasi rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

1. *Absorption* (Penyerapan)

Keasyikan dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.Biasanya individu dengan skor absorpsi tinggi merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitu sebaliknya.

1. Indikator *Employee Engagement*
2. Kemauan
3. Semangat Kerja (Energik
4. Berkontribusi
5. Antusiasme
6. Inspirasi
7. Kebanggaan
8. Konsentrasi
9. Waktu
10. Kesulitan
11. **Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan saya teliti, yaitu:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jansen Hadiwijaya. 2016. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention dimediasi oleh Employee Engagement.* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Maranatha. Hasil penelitian ini adalah, terdapat hubungan yang relatif rendah antara *worklife balance* dan*employee engagement* (r = 0,210; p < 0,01), terdapat hubungan yang relatif rendah antara *work-life balance* dan *turnover intention* (r = 0,307; p < 0,01), dan terdapat hubungan yang relatif sedang antara komitmen organisasional dan *turnover intention* (r = 0,420; p < 0,01)
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lita Chrisdiana dan Mukti Rahardjo. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Worklife Balance* terhadap *Turnover Intention* di Generasi Millenial*.* Jurusan Magister Manajemen, Universitas Tarumanegara. Hasil penelitian ini adalah, menunjukkan ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dan *turn over intention*. Selain itu, keterlibatan karyawan (t-hitung = +2,534), yang berarti Ho ditolak, yang menunjukkan ada hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan *turn over intention*.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamamad Fauzan, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*(Studi pada Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa di Kab. Sleman). Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,741 (\*\*\*p<0,001; p=0,000), dengan kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan turnover intention sebesar (ΔR2) 0,525\*\*\*. (2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention sebesar (β) -0,785 (\*\*\*p<0,001; p=0,000), dengan kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan turnover intention sebesar (ΔR2) 0,595\*\*\*. (3) Kepuasan kerja (β) -0,264 (\*p<0,05; p=0,02) dan komitmen organisasi (β) -0,563 (\*\*\*p<0,001; p=0,000) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifkan terhadap turnover intention. Kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan turnover intention sebesar (ΔR2) 0,614\*.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Sadana, 2012. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Workplace Well-Being* terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute. Hasil penelitian ini adalah, menunjukkan bahwa X1 memiliki skor -titung <-tabel (-2,346 <1,996) yang sebagian terpengaruh Y. X2 memiliki skor -titung <-tabel (-2,628 < -1,996) yang dipengaruhi sebagian Y. X1 dan X2 memiliki skor F hitung> F tabel (7,458> 3,134) yang secara bersamaan memengaruhi Y. Semakin tinggi keterlibatan dan kesejahteraan tempat kerja seorang karyawan, semakin baik mereka akan bekerja dan niat berpindah tempat. karyawan dalam organisasi akan berkurang.
5. **Kerangka Berpikir dan Hipotesis**
6. **Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiranmerupakan dasar pemikiran yang disintesiskan dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikirandibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsepsertahubungan daribeberapakonsep tersebut. Berdasarkantabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitianyang dilakukan untuk meneliti tentang*worklife balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*. Sesuai denganyang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antarvariabel.

1. **Hubungan antara *Work-life Balance* (Variabel X1) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)**

*Worklife balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya intensi *turnover*. Bagi perusahaan secara umum diharapkan bisa membuat kebijakan yang mendukung tercapainya *worklife balance* karyawan sehingga ketika karyawan merasakan keseimbangan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadinya, intensi *turnover* pun dapat terminimalisasi**.**

1. **Hubungan antara *Employee Engagement* (Variabel X2) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)**

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engangement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah.Jika karyawan memiliki rasa keterkaitan (*engage*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu *stay* (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja di tempatlain.**[[65]](#footnote-66)**

1. **Hubungan antara *Worklife Balance*(Variabel X1) dan *Employee Engagement* (Variabel X2) terhadap *Turnover Intention* (Variabel Y)**

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut*turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk meninggalkansuatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan.Karyawan yangingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebihmenguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkangaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir,suasana organisasi yang mendukung.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup komplek dan saling berkaitan satu sama lain.Menurut Caesary et al, faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* adalah stres kerja, komitmen organisasi,kepemimpinan transfomasional, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan.[[66]](#footnote-67)Selain itu, menurut Mobley, faktor–faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan olehfaktor-faktor keorganisasian dan individual.Faktor-faktor keorganisasian tersebut meliputi, Besar kecilnya organisasi, Besar kecilnya unit kerja, penggajian, bobot kerja dan gaya penyeliaan. Sedangkan, faktor-faktor individual beberapa diantaranya meliputi antara lain kepuasan kerja, promosi, ikatan terhadap organisasi, dan lingkungan kerja.**[[67]](#footnote-68)**

Komitmen organisasi karyawan juga terkait dengan kehidupan karyawan dalam keluarga karena sikap karyawan terhadap organisasi dan kehidupan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja/ *worklife balance.*[[68]](#footnote-69)Komitmen organisasional erat kaitannya dengan *worklife balance* karena pengelolaan *worklife balance* yang baik akan memengaruhi komitmen organisasional, semangat kerja, dan produktivitas perusahaan.

*Employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja.*Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain. Rasa keterikatan karyawan/*employee engagement* meliputi rasa antusiasme & gairah dan komitmen yang membuat seseorang mampu menginvestasikan dan mengembangkan usahanya secara berkelanjutan sehingga dapat mendorong kesuksesan perusahaan yang ditandai oleh kesungguhan *(vigor)*, dedikasi *(dedication)*, dan penghayatan *(absorption)*.

Dengan adanya stimulus-stimulus yang sudah disebutkan diatas maka terdapat kemungkinan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan disebabkan oleh dorongan atau stimulus-stimulus tersebut dalam diri karyawan secara individual.Oleh karena itu diduga adanya *Pengaruh Worklife Balance dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention.*



**Gambar 2.1:** Alur Kerangka Berpikir Pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*

(sumber:Kerangka berpikir peneliti, tahun 2019)

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang disusun dengan mengacu pada deskripsi teori diatas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intenton* (X3)
2. Terdapat pengaruh langsung *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3)
3. Terdapat pengaruh langsung *Worklife Balance*(X1) terhadap *Employee Engagement* (X2).

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

1. **Tujuan Penelitian**

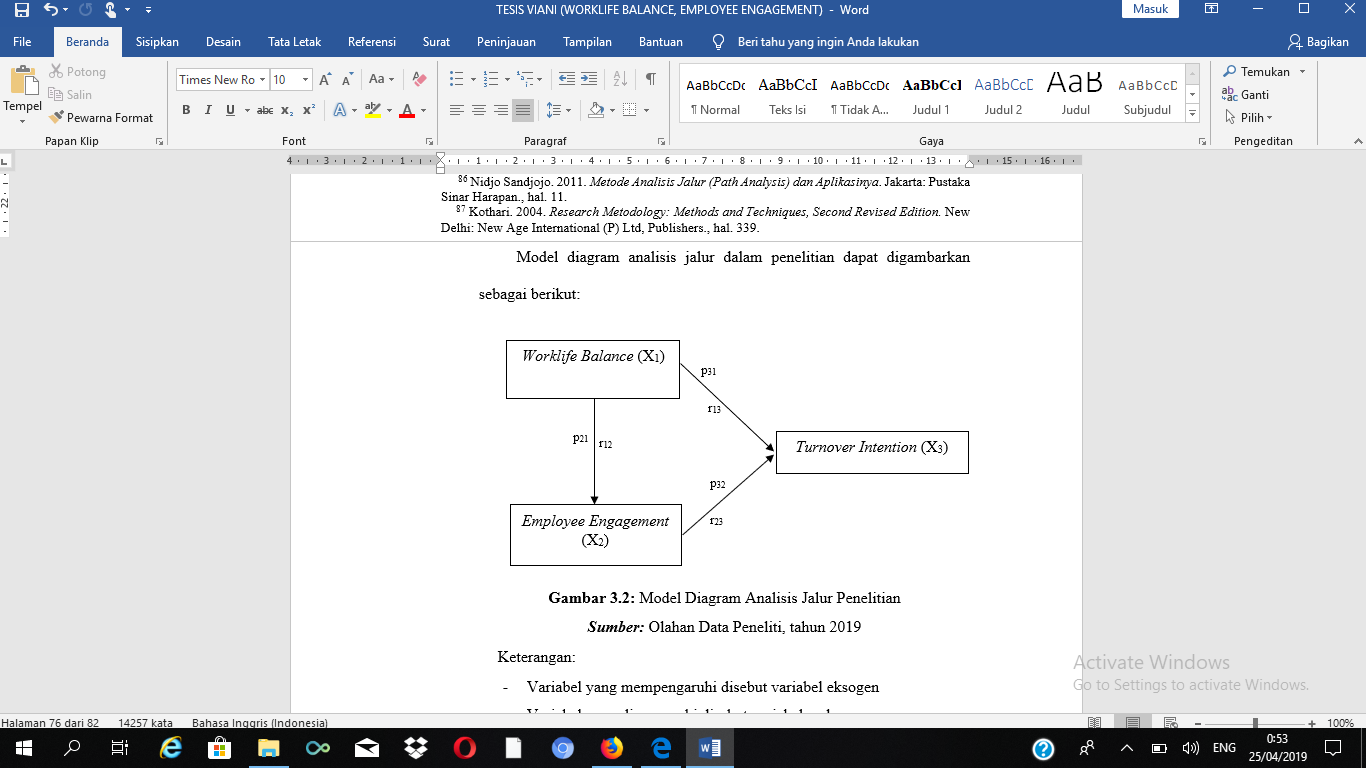
Secara umum penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*di Elzatta Hijab Jakarta. Secara khusus, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh langsung *Worklife Balance*(X1) terhadap *Turnover Intenton* (X3) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta
2. Mengetahui pengaruh langsung*Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta
3. Mengetahui pengaruh langsung *Worklife Balance*(X1) terhadap *Employee Engagement* (X2) pada Karyawan Generasi Millenial di Elzatta Hijab Jakarta
4. **Tempat dan Waktu Penelitian**
5. **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Generasi Millenial di Kantor Elzatta Hijabyang berada di Jl. Pondok Kelapa Raya Blok B1 Kav. 4B LT.1, Kel. Pondok Kelapa, Kec. Duren Sawit, RT.5/RW.4, Pondok Kelapa, Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13450.

1. **Metode Penelitian**
2. **Desain Penelitian**

Penelitian ini bersifat survei, dengan mencari korelasi sebab akibat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (X3). Adapun konstelasi masalahnya adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 :**Model konstelasi Pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* diElzatta Hijab Jakarta

(sumber ***:*** Olahan Data Peneliti, tahun 2019)

Keterangan :

* Variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen
* Variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen
* X1 merupakan variabel eksogen bagi X2 dan X3
* X2 merupakan variabel eksogen bagi X3
* X3 merupakan variabel endogen bagi X1 dan X2
* X2 merupakan variabel endogen bagi X1

1. **Bentuk Penelitian Kuantitatif**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, untuk mencari pengaruh tiga variabel penelitian untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode survei dalam penyebaran angket instrumen yang akan dijawab oleh responden penelitian dan nantinya data instrumen akan diolah untuk hasil penelitian.

Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*e, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakam instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[[69]](#footnote-70)

Dengan demikian pada penelitian ini hasil survei nantinya diharap dapat memungkinkan untuk penelitian dalam menguji dan menjawab empat hipotesis yang menjadi tujuan penelitian ini.Hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Langsung dan tidak langsung antara *worklife balance, employee engagement* dan *turnover intention*.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi penelitian merupakan objek dalam penelitian. Menurut Sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[[70]](#footnote-71)

Menurut Riduwan, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.[[71]](#footnote-72)

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Generasi Millenial yang bekerja pada beberapa Store Elzatta Hijab di wilayah Jakarta 1 meliputi Jakarta Selatan, Bogor, dan Depok. Dari hasil observasi pendahuluan dalam pendataan populasi penelitian, maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

Data Rekap Seluruh Populasi Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Laki-Laki** | **Perempuan** | **Total** |
| **Jakarta Selatan** | 3 orang | 17 orang | 20 orang |
| **Bogor** | 3 orang | 13 orang | 16 orang |
| **Depok** | 3 orang | 21 orang | 24 orang |
| **Total Keseluruhan** | | | 60 orang |

(sumber: Hasil Observasi Pendahuluan, tahun 2019)

1. **Sampel**

Menurut Riduwan, sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.[[72]](#footnote-73) Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.[[73]](#footnote-74)

Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel, karena jumlah populasi hanya 60 orang, maka seluruhnya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dalam usia millennial di wilayah Jakarta 1 meliputi Jakarta Selatan, Depok dan Bogor.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah Teknik Sampling *Non Probability Sampling* dengan *Sampling* Jenuh.*Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.”[[74]](#footnote-75)

Dari data sampel diatas, maka responden akan didistribusikan sejumlah sampel dengan data sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

Pendistribusian Sampel Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Laki-Laki** | **Sampel Laki-Laki** | **Perempuan** | **Sampel Perempuan** |
| **Jakarta Selatan** | 3 orang | (3/60)\*60 = 3 | 17 orang | (17/60)\*60 = 17 |
| **Bogor** | 3 orang | (3/60)\*60 = 3 | 13 orang | (13/60)\*60 = 13 |
| **Depok** | 3 orang | (3/60)\*60 = 3 | 21 orang | (21/60)\*60 = 21 |
| **Total** | | 9 Laki-Laki |  | 51 Perempuan |

(sumber: Hasil Perhitungan Penentuan Sampel Peneliti, tahun 2019)

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan, yaitu menggunakan *Quesioner* (Angket). Menurut Sugiono, “*Quesioner* merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”[[75]](#footnote-76)

Menurut Ridwan, “Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.”[[76]](#footnote-77)

Angket atau kuesioner merupakan pengumpulan data yang dibuat melalui penyebaran angket. Dalam proses pembuatan dan penyebaran kuesioner terbagi dalam tiga tahap :

1. Tahap Persiapan, Dalam tahap persiapan dibuat kerangka angket, terdiri dari pemisahan variabel-variabel penelitian, lalu dari variabel dipecahkan dalam indikator-indikator dan terakhir dibuat item-item pernyataan.
2. Tahap Uji Coba, Sebelum melakukan Analisa terhadap variabel penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap butir-butir pernyataan. Hal ini dilakukan untuk mengukur instrumen penelitian pelaksanaan penelitian sesungguhnya.
3. Tahap Final, Pada tahap ini kuesioner disebarkan kepada responden. Kemudian dilakukan analisis statistic terhadap variabel-variabel penelitian dan pengujian terhadap hasil-hasil yang diperoleh.
4. **Instrumen Penelitian**
5. **Variabel *Turnover Intention* (X3)**
6. **Definisi Konseptual**

*Turnover Intention* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki keinginan atau kecenderungan secara sadar dan terencana untuk berpindah kerja dan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela menurut pilihannya sendiri disebabkan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

1. **Definisi Operasional**

*Turnover Intention* dapat dilihat dan dinilai dari tiga aspek yaitu *Thoughts of Quitting, Intention to Quit, Intention to Search Another Job*. Ketiga aspek tersebut yang akan menjadi dimensi *Turnover Intention* dalam penelitian ini. *Thoughts of Quitting* merupakan Individu berpikir untuk meninggalkan perusahaan/ organisasi, kemudian *Intention to Quit*meliputi Individu ingin mencari pekerjaan lain di perusahaan/ organisasi lain dan Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi. Lalu, *Intention to Search Another Job*meliputi Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik dan Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi dalam waktu dekat.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

**Tabel 3.4**

Kisi-Kisi Instrumen *Turnover Intention*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** |
| 1 | Thoughts of Quitting | 1. Individu berpikir untuk meninggalkan perusahaan/ organisasi |
| 2 | Intention to Quit | 1. Individu ingin mencari pekerjaan lain di perusahaan/ organisasi lain |
| 1. Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi |
| 3 | Intention to Search Another Job | 1. Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik |
| 1. Individu ingin meninggalkan perusahaan/ organisasi dalam waktu dekat |

Adapun cara pengisian angket tersebut, setiap responden diminta untuk membubuhkan tanda centrang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban angket yaitu disesuaikan dengan bentuk skala likert sebagai berikut

**Tabel 3.5**

Daftar Skala Likert

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Skor Nilai Positif** | **Skor Nilai Negatif** |
| 1 | Selalu (SL) | 5 | 1 |
| 2 | Sering (SR) | 4 | 2 |
| 3 | Kadang – Kadang (KD) | 3 | 3 |
| 4 | Pernah (P) | 2 | 4 |
| 5 | Tidak Pernah (TP) | 1 | 5 |

***Sumber:*** Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* cetakan ke 3. Bandung : Alfabeta., hal. 137

1. **Validitas Instrumen**

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu rumus *Pearson Product Moment:*[[77]](#footnote-78)

Keterangan :

= Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

= Jumlah perkalian x dengan y

= Kuadrat dari x

= Kuadrat dari y

= Jumlah responden

Untuk menghitung reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach[[78]](#footnote-79), yaitu:

Keterangan :

= Nilai Reliabilitas

= Jumlah varians skor tiap-tiap item

= Varians total

= Jumlah item

1. **Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Reliabilitas**
2. **Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 dengan jumlah responden sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan Elzatta Hijab di Wilayah Jakarta 1 yang meliputi Jakarta Selatan, Bogor, dan Depok. Kuesioner yang disebar terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *Turnover Intention, Worklife Balance* dan *Employee Engagement* masing-masing terdiri dari 16 butir pernyataan, 17 butir pernyataan dan 18 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden. Instrumen penelitian harus valid, oleh karena itu, sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrumen tersebut harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid *(drop)*, dengan membandingkan rtabel. Apabila rhitung lebih besar daripada rtabel (rh>rt) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila rhitung lebih kecil daripada rtabel (rh< rt) maka butir instrumen tersebut tidak valid *(drop)*, dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Selain itu, dapat dihitung dengan Uji-t untuk menghasilkan thitung. Sebagai pembanding guna menentukan instrumen yang valid dan yang tidak valid, perlu dicari ttabel untuk α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df) = n – 2. Jika thitung> ttabel berarti instrumen tersebut valid, dan sebaliknya jika thitung< ttabel maka instrumen tidak valid *(drop)*.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

* + - 1. Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih start Menu
      2. Masukkan data ke kolom Data View
      3. Pilih Variabel View
      4. Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.
      5. Pindahkan kembali kursor pada Data View
      6. Klik *Analyze* lalu *Correlate* lalu pilih *Bivariate,* Masukkan seluruh item variabel Y hingga total skor ke Variables
      7. Ceklist *Pearson* lalu *Two Tailed*, lalu *Flag*
      8. Klik OK.

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25, diperoleh hasil uji validitas instrumen variabel *Turnover Intention* seperti yang tercantum pada Tabel 3.6, yaitu:

**Tabel 3.6**

Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Y *(Turnover Intention)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total Y** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .675\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .718\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .033 |
| *Sig. (2-tailed)* | .862 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .642\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .065 |
| *Sig. (2-tailed)* | .731 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .127 |
| *Sig. (2-tailed)* | .505 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .675\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .543\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .002 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .588\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .001 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .718\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .049 |
| *Sig. (2-tailed)* | .795 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .642\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .521\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .003 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .533\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .002 |
| N | 30 |
| **Total Y** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

Keterangan : Data diolah oleh peneliti tahun 2019

1. **Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.[[79]](#footnote-80) Instrumen yang sudah dapat dipercaya *(reliable)* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Hasil perhitungan r11 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel r *Product Moment* dengan dk = n – 1 dan taraf signifikan 5%. Jika r11> rtabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data.Jika r11< rtabel maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan. Berikut ini adalah rekapitulasi data uji coba reliabilitas instrumen variabel *turnover intention* menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih Start Menu

Masukkan data ke kolom Data View, **Tanpa Total Jumlah Skor**

Pilih Variabel View

Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.

Kemudian klik *Analyze* >*Scale* >*Reliability Analysis*

Masukkan seluruh item Variabel Y ke items

Untuk model dapat dipilih, dalam penelitian ini peneliti menggunakan model *Alpha Cronbach’s* sebagai model reliabilitasnya.

Kemudian klik Statistics, pilih *descriptive for item* kemudian pilih *scale of item delated*

Selanjutnya Klik *Continue* dan OK

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25 diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen variabel *turnover intention* seperti yang tercantum pada Tabel 3.7, yaitu:

**Tabel 3.7**

Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel Y *(Turnover Intention)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .888 | 16 | | | | |
|  | | | |
|  | | | |

* + 1. **Variabel *Work-life Balance* (X1)**

1. **Definisi Konseptual**

*Worklife Balance* adalah keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi atau keluarga dengan tuntutan pekerjaan memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan *turn over* yang lebih rendah.

1. **Definisi Operasional**

*Worklife Balance* dapat dilihat dan dinilai dari empat aspek. Keempat aspek tersebut yang akan menjadi dimensi *Worklife Balance* dalam penelitian ini. Aspek yang pertama adalah *Intrusion of Personal Life into Work* (IPLW), dengan Indikator yaitu Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan. Kemudian, aspek kedua adalah *Intrusion of Work Into Personal Life* (IWPL), dengan Indikator yaitu Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi. Lalu, aspek ketiga adalah*Work Enchancement of Personal Life* (WEPL), dengan Indikator yaitu Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan.Dan, aspek keempat adalah*Personal Life Enchancement of Work* (PLEW), dengan Indikator yaitu Mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegemaran dan hobi.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

**Tabel 3.8**

Kisi-Kisi Instrumen *Work-life Balance*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** |
| **1** | *Intrusion of Personal Life Into Work*(IPLW) | Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan |
| **2** | *Intrusion of Work Into Personal Life*(IWPL) | Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi |
| **3** | *Work Enchancement of Personal Life*(WEPL) | Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan |
| **4** | *Personal Life Enchancement of Work*(PLEW) | Mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegemaran dan hobi |

Adapun cara pengisian angket tersebut, setiap responden diminta untuk membubuhkan tanda centrang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban angket yaitu disesuaikan dengan bentuk skala likert sebagai berikut :

**Tabel 3.9**

Daftar Skala Likert

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Skor Nilai Positif** | **Skor Nilai Negatif** |
| 1 | Selalu (SL) | 5 | 1 |
| 2 | Sering (SR) | 4 | 2 |
| 3 | Kadang – Kadang (KD) | 3 | 3 |
| 4 | Pernah (P) | 2 | 4 |
| 5 | Tidak Pernah (TP) | 1 | 5 |

***Sumber:*** Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* cetakan ke 3. Bandung : Alfabeta., hal. 137

1. **Validitas Instrumen**

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu rumus *Pearson Product Moment:*[[80]](#footnote-81)

Keterangan :

= Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

= Jumlah perkalian x dengan y

= Kuadrat dari x

= Kuadrat dari y

= Jumlah responden

Untuk menghitung reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach[[81]](#footnote-82), yaitu:

Keterangan :

= Nilai Reliabilitas

= Jumlah varians skor tiap-tiap item

= Varians total

= Jumlah item

1. **Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Realibilitas**
2. **Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 dengan jumlah responden sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan Elzatta Hijab di Wilayah Jakarta 1 yang meliputi Jakarta Selatan, Bogor, dan Depok. Kuesioner yang disebar terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *Turnover Intention, Worklife Balance* dan *Employee Engagement* masing-masing terdiri dari 16 butir pernyataan, 17 butir pernyataan dan 18 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden. Instrumen penelitian harus valid, oleh karena itu, sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrumen tersebut harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid *(drop)*, dengan membandingkan rtabel. Apabila rhitung lebih besar daripada rtabel (rh>rt) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila rhitung lebih kecil daripada rtabel (rh< rt) maka butir instrumen tersebut tidak valid *(drop)*, dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Selain itu, dapat dihitung dengan Uji-t untuk menghasilkan thitung. Sebagai pembanding guna menentukan instrumen yang valid dan yang tidak valid, perlu dicari ttabel untuk α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df) = n – 2. Jika thitung>ttabel berarti instrumen tersebut valid, dan sebaliknya jika thitung< ttabel maka instrumen tidak valid *(drop)*.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

* + - 1. Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih start Menu
      2. Masukkan data ke kolom Data View
      3. Pilih Variabel View
      4. Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.
      5. Pindahkan kembali kursor pada Data View
      6. Klik *Analyze* lalu *Correlate* lalu pilih *Bivariate,* Masukkan seluruh item variabel Y hingga total skor ke Variables
      7. Ceklist *Pearson* lalu *Two Tailed*, lalu *Flag*
      8. Klik OK.

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25, diperoleh hasil uji validitas instrumen variabel *Worklife Balance*seperti yang tercantum pada Tabel 3.10, yaitu:

**Tabel 3.10**

Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel X1*(Worklife Balance)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X1** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .825\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .749\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .112 |
| *Sig. (2-tailed)* | .557 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .754\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .090 |
| *Sig. (2-tailed)* | .637 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .341 |
| *Sig. (2-tailed)* | .065 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .479\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .007 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .749\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Total X1** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

Keterangan : Data diolah oleh peneliti tahun 2019

1. **Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.[[82]](#footnote-83) Instrumen yang sudah dapat dipercaya *(reliable)* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Hasil perhitungan r11 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel r *Product Moment* dengan dk = n – 1 dan taraf signifikan 5%. Jika r11> rtabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data.Jika r11< rtabel maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan. Berikut ini adalah rekapitulasi data uji coba reliabilitas instrumen variabel *turnover intention* menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih Start Menu

Masukkan data ke kolom Data View, **Tanpa Total Jumlah Skor**

Pilih Variabel View

Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.

Kemudian klik *Analyze* >*Scale* >*Reliability Analysis*

Masukkan seluruh item Variabel Y ke items

Untuk model dapat dipilih, dalam penelitian ini peneliti menggunakan model *Alpha Cronbach’s* sebagai model reliabilitasnya.

Kemudian klik Statistics, pilih *descriptive for item* kemudian pilih *scale of item delated*

Selanjutnya Klik *Continue* dan OK

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25 diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen variabel *worklife balance* seperti yang tercantum pada Tabel 3.11, yaitu:

**Tabel 3.11**

Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel X1*(Worklife Balance)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .954 | 17 | | | | |

1. **Variabel *Employee Engagement* (X2)**
2. **Definisi Konseptual**

*Employee Engagement* adalah suatu kondisi atau keadaan dimana seseorang berkomitmen untuk mendedikasikan dirinya dan loyal kepada perusahaan dengan bersemangat, passionate, dan *energetic* untuk mencapai setiap tujuan perusahaannya

1. **Definisi Operasional**

*Employee Engagement* dapat dilihat dan dinilai dari tiga aspek yaitu *Vigor, Dedication* dan *Absorption*. Ketiga aspek tersebut yang akan menjadi dimensi *Employee Engagement* dalam penelitian ini. *Vigor* meliputi Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan Gigih dalam menghadapi kesulitan.Kemudian, *Dedication* meliputi Merasa antusias dalam bekerja dan Bangga terhadap pekerjaan yang dialami.Lalu, *Absorption* yang meliputi Memiliki konsentrasi dan minat yang mendalam, dan Waktu terasa berlalu begitu cepat.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

**Tabel 3.12**

Kisi-Kisi Instrumen *Employee Engagement*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** |
| 1 | Vigor | 1. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh |
| 1. Gigih dalam menghadapi kesulitan |
| 2 | Dedication | 1. Merasa antusias dalam bekerja |
| 1. Bangga terhadap pekerjaan yang dialami |
| 3 | Absorption | 1. Memiliki konsentrasi dan minat yang mendalam |
| 1. Waktu terasa berlalu begitu cepat |

Adapun cara pengisian angket tersebut, setiap responden diminta untuk membubuhkan tanda centrang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban angket yaitu disesuaikan dengan bentuk skala likert sebagai berikut :

**Tabel 3.13**

Daftar Skala Likert

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Skor Nilai Positif** | **Skor Nilai Negatif** |
| 1 | Selalu (SL) | 5 | 1 |
| 2 | Sering (SR) | 4 | 2 |
| 3 | Kadang – Kadang (KD) | 3 | 3 |
| 4 | Pernah (P) | 2 | 4 |
| 5 | Tidak Pernah (TP) | 1 | 5 |

***Sumber:*** Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* cetakan ke 3. Bandung : Alfabeta., hal. 13

1. **Validitas Instrumen**

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu rumus *Pearson Product Moment:*[[83]](#footnote-84)

Keterangan :

= Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

= Jumlah perkalian x dengan y

= Kuadrat dari x

= Kuadrat dari y

= Jumlah responden

Untuk menghitung reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach[[84]](#footnote-85), yaitu:

Keterangan :

= Nilai Reliabilitas

= Jumlah varians skor tiap-tiap item

= Varians total

= Jumlah item

1. **Pengujian Validitas Instrumen dan Perhitungan Realibilitas**
2. **Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas instrumen dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2019 dengan jumlah responden sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan Elzatta Hijab di Wilayah Jakarta 1 yang meliputi Jakarta Selatan, Bogor, dan Depok. Kuesioner yang disebar terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *Turnover Intention, Worklife Balance* dan *Employee Engagement* masing-masing terdiri dari 16 butir pernyataan, 17 butir pernyataan dan 18 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden. Instrumen penelitian harus valid, oleh karena itu, sebelum diadakan penelitian lebih lanjut, setiap butir instrumen tersebut harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid *(drop)*, dengan membandingkan rtabel. Apabila rhitung lebih besar daripada rtabel (rh>rt) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya bila rhitung lebih kecil daripada rtabel (rh< rt) maka butir instrumen tersebut tidak valid *(drop)*, dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Selain itu, dapat dihitung dengan Uji-t untuk menghasilkan thitung. Sebagai pembanding guna menentukan instrumen yang valid dan yang tidak valid, perlu dicari ttabel untuk α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df) = n – 2. Jika thitung> ttabel berarti instrumen tersebut valid, dan sebaliknya jika thitung< ttabel maka instrumen tidak valid *(drop)*.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

* + - 1. Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih start Menu
      2. Masukkan data ke kolom Data View
      3. Pilih Variabel View
      4. Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.
      5. Pindahkan kembali kursor pada Data View
      6. Klik *Analyze* lalu *Correlate* lalu pilih *Bivariate,* Masukkan seluruh item variabel Y hingga total skor ke Variables
      7. Ceklist *Pearson* lalu *Two Tailed*, lalu *Flag*
      8. Klik OK.

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25, diperoleh hasil uji validitas instrumen variabel *Employee Engagement* seperti yang tercantum pada Tabel 3.14, yaitu:

**Tabel 3.14**

Rekapitulasi Data Uji Coba Validitas Instrumen Variabel X2*(Employee Engagement)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X2** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .496\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .005 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .681\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .413\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .023 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .158 |
| *Sig. (2-tailed)* | .403 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .465\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .010 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .681\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .777\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .847\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .091 |
| *Sig. (2-tailed)* | .634 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Total X2** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

Keterangan : Data diolah oleh peneliti tahun 2019

1. **Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.[[85]](#footnote-86) Instrumen yang sudah dapat dipercaya *(reliable)* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Hasil perhitungan r11 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel r *Product Moment* dengan dk = n – 1 dan taraf signifikan 5%. Jika r11> rtabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengambil data.Jika r11< rtabel maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan. Berikut ini adalah rekapitulasi data uji coba reliabilitas instrumen variabel *turnover intention* menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25.

Adapun tahap-tahap menguji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 25 sebagai berikut:

Aktifkan program IBM SPSS Statistics Versi 25, pilih Start Menu

Masukkan data ke kolom Data View, **Tanpa Total Jumlah Skor**

Pilih Variabel View

Berikutnya, klik kolom Name dengan mengganti Butir1 dst. (sesuaikan dengan banyaknya instrument), kolom decimal diganti dengan 0, lalu kolom columns diganti dengan 5, kolom Align diganti dengan Center, dan kolom Measure diganti dengan Scale.

Kemudian klik *Analyze* >*Scale* >*Reliability Analysis*

Masukkan seluruh item Variabel Y ke items

Untuk model dapat dipilih, dalam penelitian ini peneliti menggunakan model *Alpha Cronbach’s* sebagai model reliabilitasnya.

Kemudian klik Statistics, pilih *descriptive for item* kemudian pilih *scale of item delated*

Selanjutnya Klik *Continue* dan OK

Dengan menggunakan perangkat lunak computer SPSS Versi 25 diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen variabel *employee engagement* seperti yang tercantum pada Tabel 3.15, yaitu :

**Tabel 3.15**

Rekapitulasi Data Uji Coba Reliabilitas Instrumen Variabel X2*(Employee Engagement)*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .937 | 18 | | | | |

1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data menggunakan *Microsoft Office Excel* dan juga menggunakan *Statistical Package For the Social Science (SPSS)* versi 25 untuk *operating windows*.

1. **Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[[86]](#footnote-87) Dalam statistic dikemukakan cara menyusun data yaitu dengan :

1. **Membuat Rekapitulasi**

Merekap semua hasil instrumen yang telah disebarkan kepada 60 responden dengan menggunakan butir instrumen yang sudah terlebih dahulu valid dalam perhitungan uji coba.

1. **Menyusun Tabel Distribusi Frekuensi**

Tahapan-tahapan yang harus diperhatikan dalam menyusun tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

1. Menyusun rentang ( r ) yaitu dengan data terbesar dikurangi data terkecil
2. Menghitung banyak kelas interval ( k ) = 1 + 3,3 log n
3. Menghitung panjang kelas ( p ) =
4. Syarat k – 1 ≥ r + 1
5. **Mean**

*Mean* merupakan Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. *Mean* atau rerata hitung merupakan hasil dari jumlah data dibagi banyak data. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

M = Mean

= Jumlah data / sampel

= Produk perkalian antara fi pada tipe interval data dengan tanda kelas xi[[87]](#footnote-88)

1. **Median**

*Median* adalah nilai tengah setelah data dari kecil ke besar atau sebaliknya. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

Me = Median

b = Tepi bawah kelas median

p = Panjang kelas median

n = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f = Frekuensi kelas median

1. **Modus**

*Modus* adalah data yang paling banyak muncul. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

Mo = Modus

b = Batas bawah kelas modus, kelas interval dengan frekuensi terbanyak

p = Panjang kelas interval dengan frekuensi banyak

= Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval terbanyak) Dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

= Frekuensi kelas modus dikurangi kelas interval berikutnya

1. **Varians**

*Varians* merupakan jumlah kuadrat semua deviasi (simpangan) nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

= Varians Sampel

= Jumlah Sampel

= Jumlah Responden

= Rata-rata dari batas bawah dan batas pada tiap interval data

1. **Simpangan Baku**

Jarak antara nilai individu dengan rata-rata disebut simpangan.[[88]](#footnote-89)

Keterangan :

= Varians sampel

= Jumlah responden

= Rata-rata dari batas bawah dan batas pada tiap interval data

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dengan metode *liliefors* dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap alat tafsiran regresi Y dan X dengan menggunakan *Liliefors* pada taraf signifikansi α = 0.05. Prosedur yang digunakan adalah :

1. Pengamatan dijadikan bilangan baku Z1, Z2 …… Zn dengan menggunakan rumus dan masing-masing merupakan rata-rata dari simpangan baku)
2. Untuk tiap bilangan baku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang F (Zi) = P (Z\_<Zi).
3. Selanjutnya dihitung proporsi Z1, Z2…… Zn, Z1, Z2 …… Zn yang lebih kecil
4. 1 atau sama dengan Zi. Jika proporsi ini dinyatakan oleh S(Zi) maka S(Zi)
5. Hitung selisih F(Zi) – S(Zi) *F*(Zi) – S(Zi) kemudian tentukan harga mutlak.
6. Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutkanlah harga sebesar *Lo*

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, bandingkan *Lo*ini dengan nilai kritis L dan untuk taraf nyata α = 0,05 yang dipilih.

Kriteria Pengujiannya :

Jika Lhitung> Ltabel berarti data distribusi tidak normal (Ho ditolak)

Jika Lhitung< Ltabel berarti data distribusi normal (Ho diterima)

1. **Analisis Inferensial (Uji Hipotesis)**
2. **Koefisien Korelasi**

Koefisien adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antar variabel-variabel ini.Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Menghitung menggunakan rumus “r” *(product moment* dari *karl pearson)* dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

= Koefisien korelasi product moment

Xi = Skor responden i pada variabel X

Yi = Skor responden i pada variabel Y

n = Jumlah responden

Korelasi Pearson Product Moment dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak melebihi dari harga (-1 ≤ r ≤ + 1). Apabila r = -1 artinya korelasinya negative sempurna, r = 0 (nol) artinya tidak ada korelasi, dan r = 1 artinya korelasinya sangat sempurna. Untuk dapat memberi interprestasi terhadap hasil perhitungan maka dapat digunakan pedoman seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.16**

Interval Penafsiran Indeks Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |

***Sumber:*** Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kombinasi., hal. 142

1. **Koefisien Determinasi**

Menurut Suharsimi Arikunto, *koefisien determinasi* mencerminkan besarnya pengaruh perubahan variabel *independent* dalam menjalankan perubahan pada variabel *dependen* secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan.[[89]](#footnote-90)

Besarnya nilai r2 berkisar 0 < r2< 1.Jika nilai r2 semakin mendekati angka satu maka model yang diusulkan dikatakan baik karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan demikian maka Koefisien determinasi ditentukan menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. *Koefisien determinasi* dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

KD = nilai koefiisen determinan

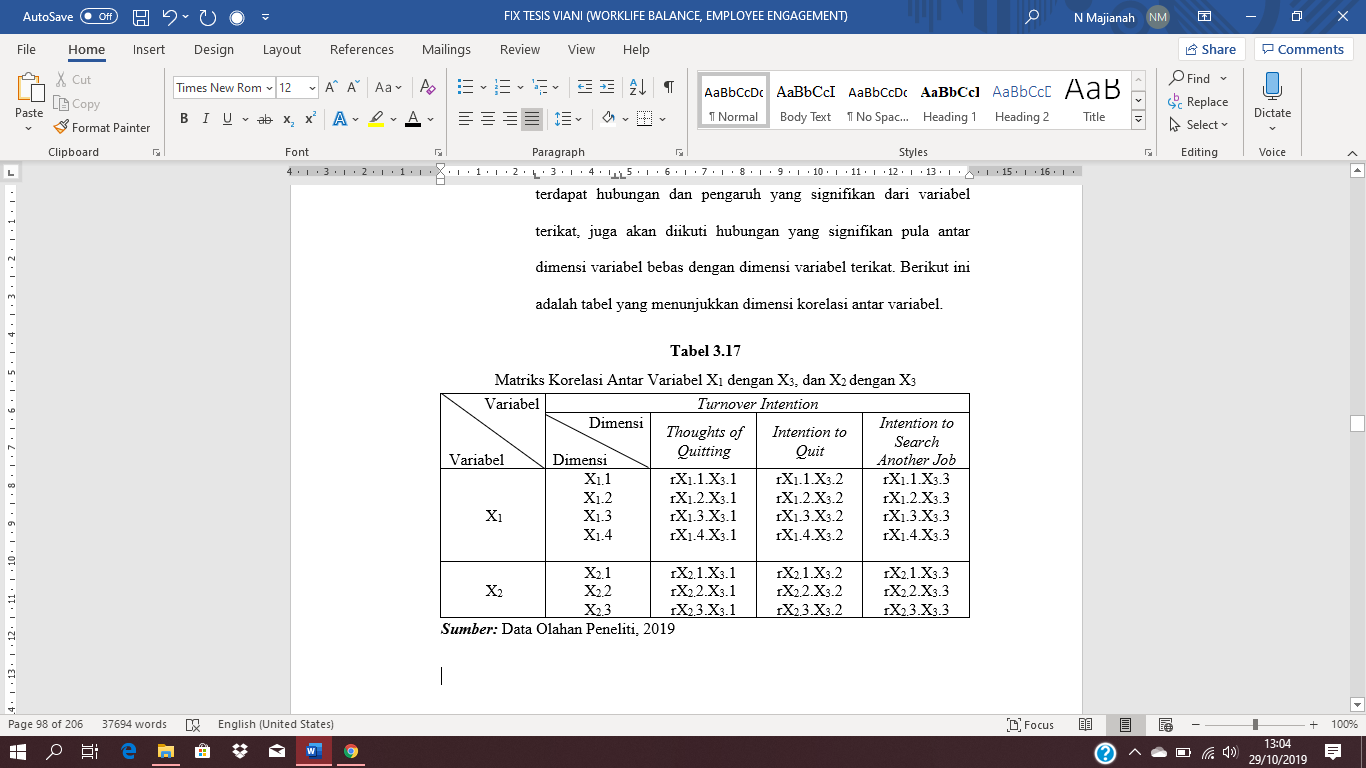
R = nilai koefisien korelasi

1. **Uji Korelasi Antar Dimensi**

Uji *korelasi* antar dimensi bertujuan untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antar dimensi pada variabel bebas (X) dengan dimensi pada variabel terikat (Y). Apakah benar jika secara keseluruhan terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan dari variabel terikat, juga akan diikuti hubungan yang signifikan pula antar dimensi variabel bebas dengan dimensi variabel terikat. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan dimensi korelasi antar variabel.

**Tabel 3.17**

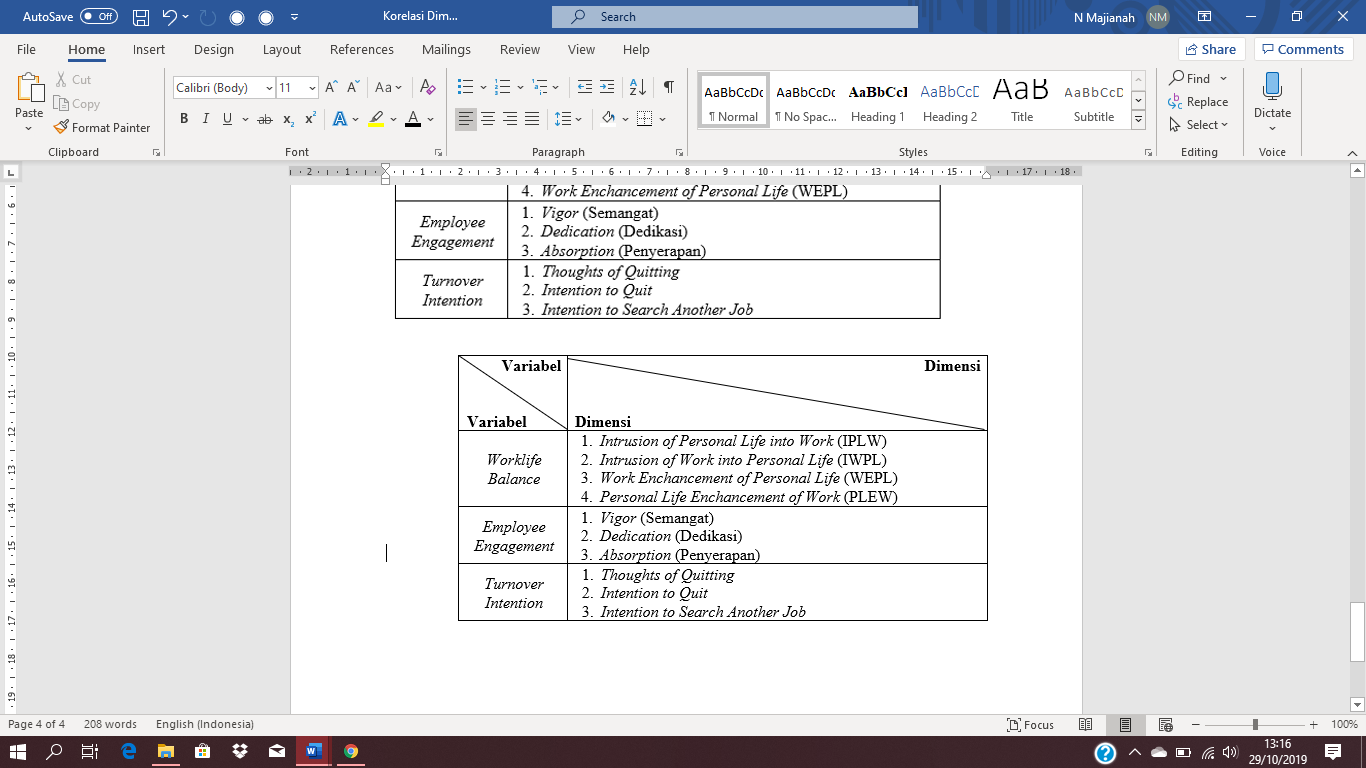
Matriks Korelasi Antar Variabel X1 dengan X3, dan X2 dengan X3



(sumber: Data Olahan Peneliti, tahun 2019)

**Tabel 3.18**

Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X3, dan X2 dengan X3



(sumber: Data Olahan Peneliti, tahun 2019)

**Tabel 3.19**

Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dan X2

(sumber: Data Olahan Peneliti, tahun 2019)

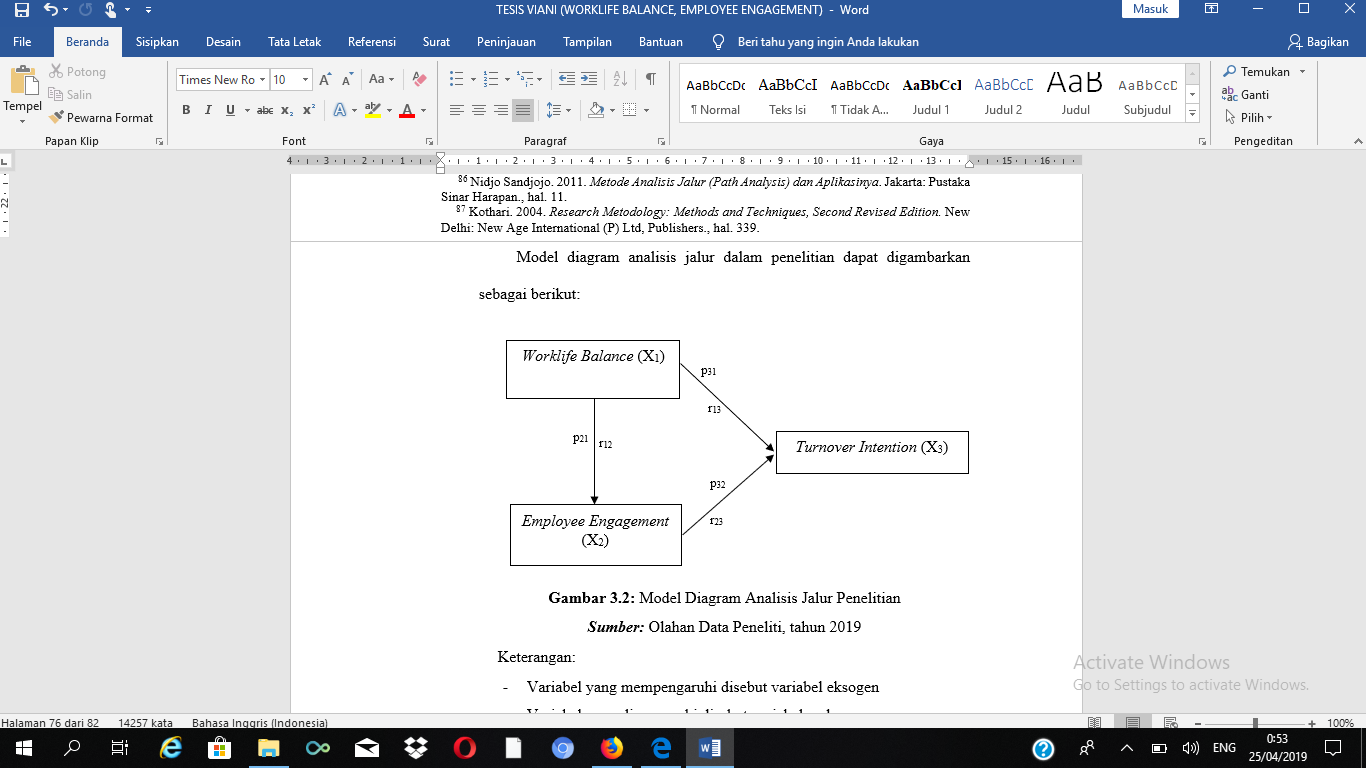
1. **Analisis Jalur *(Path Analysis)***

Analisis jalur menurut Sandjojo merupakam “Suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel”.[[90]](#footnote-91)

Analisis jalur ini pada dasarnya merupakan sarana untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel guna mengetahui baik pengaruh langsung maupun tidak langsung diantara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Kothari, analisis jalur didasarkan pada analisis multi regresi dengan tambahan asumsi relasi kausal antara variabel bebas *(independen)* dan variabel terikat *(dependen)*.*[[91]](#footnote-92)*

Model diagram analisis jalur dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.2:**Model Diagram Analisis Jalur Penelitian

(sumber:Data Olahan Peneliti, tahun 2019)

Keterangan:

* Variabel yang mempengaruhi disebut variabel eksogen
* Variabel yang dipengaruhi disebut variabel endogen
* X1 merupakan variabel eksogen bagi X2 dan X3
* X2 merupakan variabel eksogen bagi X3
* X3 merupakan variabel endogen bagi X1 dan X2
* X2 merupakan variabel endogen bagi X1

Rumus untuk mencari koefisien jalur (p) adalah:

r12 = p21

r13 = p31 + p32r21

r23 = p31 r12 + p32

Dimana:

r12 = Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X2

r13  = Koefisien korelasi antara variabel X1 dan X3

r23 = Koefisien korelasi antara variabel X2 dan X3

P21 = Koefisien jalur (pengaruh) X1 (variabel eksogen) terhadap X2 (variabel endogen)

P31 = Koefisien jalur (pengaruh) X1 (variabel eksogen) terhadap X3 (variabel endogen)

P32 = Koefisien jalur (pengaruh) X2 (variabel eksogen) terhadap X3(variabel endogen)

1. **Hipotesis Statistik**

Pengujian statistik menggunakan hipotesis Nol dan hipotesis alternatif.[[92]](#footnote-93)

1. Hipotesis Kesatu

Ho : p31 ≤ 0

H1 : p31 > 0

1. Hipotesis Kedua

Ho : p32≤ 0

H1 : p32 > 0

1. Hipotesis Ketiga

Ho : p21 ≤ 0

H1 : p21 > 0

Keterangan :

Ho : p31 ≤ 0 Artinya tidak terdapat pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X3

H1 : p31 > 0 Artinya terdapat pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X3

Ho : p32 ≤ 0 Artinya tidak terdapat pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X3

H1 : p32 > 0 Artinya terdapat pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X3

Ho : p21 ≤ 0 Artinya tidak terdapat pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X2

H1 : p21 > 0 Artinya terdapat pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X2

# 

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

# Deskripsi Data

# Deskripsi data hasil penelitian ini akan menyajikan data hasil penelitian dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang dilakukan pada pengumpulan data di lapangan. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan penyebaran angket, data yang diperoleh berupa data mentah yang belum diolah, dan peneliti mengolah data menggunakan perhitungan statistika yang dibantu oleh program *Microsoft Excel* dan *SPSS v25.*Deskripsi data dilakukan dengan beberapa tahap atau rangkaian yaitu distribusi frekuensi, 3M *(Mean, Median, Modus)*, simpangan baku, dan grafik histogram dan polygon. Deskripsi data berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya, menjelaskan kecendrungan terbanyak, kecenderungan tengah, dan menjelaskan pola penyebaran (maksimum-minimum).

# Dalam penelitian ini telah dilakukan pengumpulan data dengan menyebar angket ke 60 responden, dengan mengisi sebanyak 60 pernyataan, yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variable *turnover intention*, 20 pernyataan untuk variable *worklife balance*, dan 20 pernyataan untuk variable *employee engagement.*Seluruh kuesioner telah terisi secara lengkap oleh responden penelitian yang merupakan karyawan di Elzatta Hijab Jakarta.

# Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan indeks jawaban responden dari berbagai konstruk yang dikembangkan serta statistic diferensial untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan *SPSS v25 for windows.* Dan penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, level jabatan, dan jumlah masa kerja dari masing-masing karyawan.

# Identitas Responden

# Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

# Penyajian data dilakukan berdasarkan gender responden yang merupakan karyawan Elzatta Hijab Jakarta. Data responden berdasarkan gender ini diperoleh dari hasil pendataan awal dan di buktikan dalam pengisian identitas responden yang terdapat kuesioner penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut jenis kelamin seperti tabel 4.1 dibawah ini :

# Tabel 4.1

# Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
| Laki-Laki | 15 orang | 25% |
| Perempuan | 45 orang | 75% |
| Total | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.1 Diagram Pie Data Responden Berdasarkan JenisKelamin

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Karakteristik berdasarkan jenis kelamin terdiri dari respoden laki-laki dengan presentase sebesar 25% atau sebanyak 15 orang dan responden perempuan dengan presentase sebesar 75% atau sebanyak 45 orang. Ternyata komposisi responden laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang cukup banyak dalam segi jumlah.Hal ini menggambarkan bahwa bidang fashion retail dari bisnis ini mempengaruhi komposisi karyawan dari jenis kelamin perempuan karena lebih cocok dengan bidang bisnis yang dijalani yaitu Hijab Fashion, sehingga ini dirasa mempengaruhi perbedaan jumlah karyawan dalam kategori jenis kelamin.

# Responden Berdasarkan Usia

# Penyajian data dilakukan berdasarkan usia responden yang merupakan karyawan di Elzatta Hijab Jakarta wilayah Jakarta 1. Data responden berdasarkan usia ini diperoleh dari hasil pengisian identitas responden yang terdapat pada kuesioner penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia seperti table 4.2 di bawah ini :

# Tabel 4.2

# Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah | Presentase |
| 22-25 tahun | 28 orang | 47% |
| 26-29 tahun | 25 orang | 42% |
| 30-33 tahun | 6 orang | 10% |
| 34-37 tahun | 1 orang | 1% |
|  | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.2 :Diagram Pie Data Responden Berdasarkan Usia

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Karakteristik berdasarkan usia terdiri dari empat rentang usia responden yaitu usia 22-25 tahun dengan presentase sebesar 47% atau sebanyak 28 orang, rentang usia 26-29 tahun dengan presentase sebesar 42% atau sebanyak 25 orang, rentang usia 30-33 tahun dengan presentase sebesar 10% atau sebanyak 6 orang, dan rentang usia 34-37 tahun dengan presentase sebesar 1% atau sebanyak 1 orang. Hal ini membuktikan bahwa usia karyawan generasi millenial di Elzatta Hijab yaitu dalam rentang usia 22-37 tahun cukup variatif, meskipun dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berada pada rentang usia dibawah 30 tahun.

# Responden Berdasarkan Status Perkawinan

# Penyajian data dilakukan berdasarkan status perkawinan responden yang merupakan karyawan di Elzatta Hijab Jakarta.Data responden berdasarkan status perkawinan ini diperoleh dari hasil pengisian identitas responden yang terdapat pada penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data seperti tabel 4.3 dibawah ini:

# Tabel 4.3

# Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Status | Jumlah | Presentase |
| Belum Menikah | 52 orang | 52% |
| Menikah | 48 orang | 48% |
|  | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.3 : Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Karakteristik berdasarkan status perkawinan terdiri dari responden yang belum menikah dengan presentase sebesar 52% atau sebanyak 52 orang, dan yang sudah menikah dengan presentase sebesar 48% atau sebanyak 48 orang. Hal ini membuktikan bahwa jumlah perbedaan antara karyawan yang belum menikah dan yang sudah menikah hanya memiliki perbedaan yang sedikit.Sehingga, indikasi *turnover intention* ini dialami oleh karyawan yang belum menikah atau pun yang sudah menikah.

# Responden Berdasarkan Level Jabatan

# Penyajian data dilakukan berdasarkan level jabatan responden yang merupakan karyawan Elzatta Hijab berdasarkan level jabatan Clerk, Staff dan Supervisor. Data responden berdasarkan level jabatan ini diperoleh dari hasil pengisian identitas responden yang terdapat pada kuesioner penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data status jabatan responden seperti tabel 4.4 dibawah ini:

# Tabel 4.4

# Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Level Jabatan | Jumlah | Presentase |
| Clerk | 22 orang | 37% |
| Staff | 36 orang | 60% |
| Supervisor | 2 orang | 3% |
|  | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.4 : Diagram Batang Karakteristik Level Jabatan

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Karakteristik berdasarkan level jabatan terdiri dari Clerk, Staff, dan Supervisor. Data responden yang berasal dari jabatan Clerk sejumlah 22 orang dengan presentase sebesar 37%, responden yang berasal dari jabatan dari jabatan Staff sejumlah 36 orang dengan presentase sebesar 60% dan responden yang berasal dari jabatan dari jabatan Supervisor sejumlah 2 orang dengan presentase sebesar 3%. Hasil data dari berdasarkan level jabatan ini didominasi dari jabatan Clerk dan Staff, karena penelitian ini memang dikhususkan untuk karyawan dalam usia generasi millennial dan penelitian dilakukan pada store-store yang berada di wilayah Jakarta 1. Sehingga, hal tersebut mempengaruhi level jabatan dalam penelitian ini, namun hasil penelitian tetap objektif karena pada level jabatan Clerk dan Staff memiliki jumlah yang tidak terlalu berbeda jauh.

# Responden Berdasarkan Masa Kerja

# Penyajian data dilakukan berdasarkan jumlah masa kerja masing-masing karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.Data responden berdasarkan masa kerja ini diperoleh dari hasil pengisian identitas responden yang terdapat pada kuesioner penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data status pekerjaan responden seperti tabel 4.5 dibawah ini :

# Tabel 4.5

# Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
| 1 Tahun | 10 orang | 17% |
| 2 Tahun | 28 orang | 47& |
| 3 Tahun | 12 orang | 20% |
| 4 Tahun | 7 orang | 12% |
| 5 Tahun | 3 orang | 5% |
|  | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.5 : Diagram Batang Karakteristik Masa Kerja

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

# Penyajian data dilakukan berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir yang diampuh oleh karyawan di Elzatta Hijab pada wilayah Jakarta 1 yaitu sebagai responden dalam penelitian ini.Data responden berdasarkan Pendidikan terakhir ini diperoleh dari hasil pengisian identitas responden yang terdapat pada kuesioner penelitian. Berdasarkan data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data Pendidikan terakhir responden seperti tabel 4.6 di bawah ini :

# Tabel 4.6

# Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
| SMA | 17 orang | 28% |
| D3 | 28 orang | 42% |
| S1 | 18 orang | 30% |
|  | 60 orang | 100% |

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Gambar 4.6: Diagram Batang Karakteristik Pendidikan Terakhir

# (sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir yang diampuh oleh karyawan Elzatta Hijab di wilayah Jakarta 1 berasal dari SMA hingga Strata 1 dengan jumlah yang tidak jauh berbeda, bahkan cenderung seimbang. Hal ini membuktikan bahwa pada masing-masing level jabatan yang ada pada Elzatta Hijab terdiri dari karyawan yang berasal dari Pendidikan yang sesuai, dan indikasi *turnover intention* juga tidak mengacu pada lulusan Pendidikan tertentu melainkan seimbang.

# Deskripsi Data Variabel *Turnover Intention*

# Setelah penyajian data berdasarkan identitas responden maka dilanjutkan dengan penyajian data berdasarkan hasil pengolahan angket responden berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian.Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta pada wilayah Jakarta 1, dengan sampel 60 responden. Data-data yang akan dihitung adalah dengan mengisi kuesioner. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, berikut ini akan disajikan data variable *Turnover Intention* yang diperoleh dari variable *Turnover Intention* adalah sebagai berikut :

# Tabel 4.7

# Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Fi** | **Fr** | **Fk** |
| 29-35 | IIIII | 5 | 8,33% | 5 |
| 36-42 | IIIII II | 7 | 11,66% | 12 |
| 43-49 | IIIII IIIII I | 11 | 18,33% | 23 |
| 50-56 | IIIII IIIII III | 13 | 21,66% | 36 |
| 57-63 | IIIII IIII | 9 | 15% | 45 |
| 64-70 | IIIII IIIII III | 13 | 21,66% | 58 |
| 71-77 | II | 2 | 3,33% | 60 |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |  |

# Berikut adalah histogram dan polygon untuk variabel *Turnover Intention*, yaitu:

# Gambar 4.7Histogram dan Poligon Variabel *Turnover Intention*

# (Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Dari tabel di atas berdasarkan pada pengelompokkan data dalam lima kategori, yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Pernah, dan Tidak Pernah menjelaskan bahwa variabel *turnover intention* terbagi menjadi 7 kelas dari 60 responden. Terdiri dari kelas terkecil sampai terbesar, setiap kelas memiliki frekuensi berbeda-beda. Jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 50 sampai dengan 56 yaitu kelas interval keempat sebanyak 13 atau 26,66%. Sedangkan kedua terbanyak dengan jumlah frekuensi yang sama adalah berkisar antara 64 sampai dengan 70 yaitu kelas interval keenam sebanyak 13 atau 26,66%. Serta ketiga terbanyak adalah berkisar antara 43 sampai dengan 49 yaitu kelas interval ketiga sebanyak 11 atau 18,33% yang berarti bahwa separuh lebih responden selalu dan mendekati selalu.

# Berdasarkan gambar diatas juga dapat dikatakan bahwa histogram berdistribusi normal karena bentuk histogram perlahan naik secara konstan dan berhenti pada titik tertinggi kemudian turun kembali sampai frekuensi terendah.

# Tabel 4.8

# Data Statistik *Turnover Intention*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Turnover Intention** | | |
|  | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 53.1333 |
| Std. Error of Mean | | 1.54160 |
| Median | | 53.0000 |
| Mode | | 68.00 |
| Std. Deviation | | 11.94119 |
| Variance | | 142.592 |
| Range | | 45.00 |
| Minimum | | 29.00 |
| Maximum | | 74.00 |
| Sum | | 3188.00 |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Instrumen *Turnover Intention* dalam penelitian ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang telah valid dan reliable.Dari 60 responden diperoleh rentang skor data terkecil adalah 29 dan data terbesar adalah 74.Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai Rata-Rata (M) sebesar 53.13, Modus (Mode) sebesar 68, dan Median (Me) 53.00. Sedangkan Standar Deviasi (SD) atau simpangan baku sebesar 11.941.

# Deskripsi Data Variabel *Worklife Balance*

# Setelah penyajian data berdasarkan identitas responden maka dilanjutkan dengan penyajian data berdasarkan hasil pengolahan angket responden berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian.Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta pada wilayah Jakarta 1, dengan sampel 60 responden. Data-data yang akan dihitung adalah dengan mengisi kuesioner. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, berikut ini akan disajikan data variable *Worklife Balance* yang diperoleh dari variable *Worklife Balance*adalah sebagai berikut :

# Tabel 4.9

# Distribusi Frekuensi Variabel *Worklife Balance*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Fi** | **Fr** | **Fk** |
| 30-36 | IIIII | 5 | 8,33% | 30-36 |
| 37-43 | IIIII IIII | 9 | 15% | 37-43 |
| 44-50 | IIIII III | 8 | 13,33% | 44-50 |
| 51-57 | IIIII III | 8 | 13,33% | 51-57 |
| 58-64 | IIIII IIIII II | 12 | 20% | 58-64 |
| 65-71 | IIIII III | 8 | 13,33% | 65-71 |
| 72-78 | IIIII IIIII | 10 | 16% | 72-78 |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |  |

# Berikut adalah histogram dan polygon untuk variabel *Worklife Balance*, yaitu:

# Gambar 4.8Histogram dan Poligon Variabel*Worklife Balance*

# (Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Dari tabel di atas berdasarkan pada pengelompokkan data dalam lima kategori, yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Pernah, dan Tidak Pernah menjelaskan bahwa variabel *worklife balance*terbagi menjadi 7 kelas dari 60 responden. Terdiri dari kelas terkecil sampai terbesar, setiap kelas memiliki frekuensi berbeda-beda.Jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 58 sampai dengan 64 yaitu kelas interval kelima sebanyak 12 atau 20%.Sedangkan kedua terbanyak adalah berkisar antara 72 sampai dengan 78 yaitu kelas interval keenam sebanyak 10 atau 16%. Serta ketiga terbanyak adalah berkisar antara 37 sampai dengan 43 yaitu kelas interval kedua sebanyak 9 atau 15% yang berarti bahwa separuh lebih responden selalu dan mendekati selalu.

# Berdasarkan gambar diatas juga dapat dikatakan bahwa histogram berdistribusi normal karena bentuk histogram perlahan naik secara konstan dan berhenti pada titik tertinggi kemudian turun kembali sampai frekuensi terendah.

# Tabel 4.10

# Data Statistik *Worklife Balance*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Worklife Balance** | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 55.9500 |
| Std. Error of Mean | | 1.73033 |
| Median | | 57.5000 |
| Mode | | 58.00a |
| Std. Deviation | | 13.40304 |
| Variance | | 179.642 |
| Range | | 47.00 |
| Minimum | | 30.00 |
| Maximum | | 77.00 |
| Sum | | 3357.00 |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Instrumen *Worklife Balance*dalam penelitian ini terdiri dari 17 butir pernyataan yang telah valid dan reliable.Dari 60 responden diperoleh rentang skor data terkecil adalah 30 dan data terbesar adalah 77.Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai Rata-Rata (M) sebesar 55.95, Modus (Mode) sebesar 58.00, dan Median (Me) 57.50. Sedangkan Standar Deviasi (SD) atau simpangan baku sebesar 13.403..

# Deskripsi Data Variabel *Employee Engagement*

# Setelah penyajian data berdasarkan identitas responden maka dilanjutkan dengan penyajian data berdasarkan hasil pengolahan angket responden berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian.Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta pada wilayah Jakarta 1, dengan sampel 60 responden. Data-data yang akan dihitung adalah dengan mengisi kuesioner. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, berikut ini akan disajikan data variable *Employee Engagement* yang diperoleh dari variable *Employee Engagement* adalah sebagai berikut:

# Tabel 4.11

# Distribusi Frekuensi Variabel *Employee Engagement*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Fi** | **Fr** | **Fk** |
| 32-39 | I | 1 | 1,66% | 1 |
| 40-47 | IIIII IIIII | 10 | 16,66% | 11 |
| 48-55 | IIIII IIIII II | 12 | 20% | 23 |
| 56-63 | IIIII IIIII IIIII | 15 | 25% | 38 |
| 64-71 | IIIII IIII | 9 | 15% | 47 |
| 72-79 | IIIII IIIII II | 12 | 20% | 59 |
| 80-87 | I | 1 | 1,66% | 60 |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |  |

# Berikut adalah histogram dan polygon untuk variabel *Employee Engagement*, yaitu:

# Gambar 4.9Histogram dan Poligon Variabel *Employee Engagement*

# (Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2019)

# Dari tabel di atas berdasarkan pada pengelompokkan data dalam lima kategori, yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Pernah, dan Tidak Pernah menjelaskan bahwa variabel *employee engagement* terbagi menjadi 7 kelas dari 60 responden. Terdiri dari kelas terkecil sampai terbesar, setiap kelas memiliki frekuensi berbeda-beda.Jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 56 sampai dengan 63 yaitu kelas interval keempat sebanyak 15 atau 25%.Sedangkan kedua terbanyak adalah berkisar antara 48 sampai dengan 55 yaitu kelas interval ketiga sebanyak 12 atau 20%. Serta ketiga terbanyak adalah dengan jumlah yang sama dengan kelas interval ketiga berkisar antara 72 sampai dengan 79 yaitu kelas interval keenam sebanyak 12 atau 20% yang berarti bahwa separuh lebih responden selalu dan mendekati.

# Berdasarkan gambar diatas juga dapat dikatakan bahwa histogram berdistribusi normal karena bentuk histogram perlahan naik secara konstan dan berhenti pada titik tertinggi kemudian turun kembali sampai frekuensi terendah.

# Tabel 4.12

# Data Statistik *Employee Engagement*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Employee Engagement*** | | |
|  | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 59.7667 |
| Std. Error of Mean | | 1.65795 |
| Median | | 59.5000 |
| Mode | | 49.00a |
| Std. Deviation | | 12.84242 |
| Variance | | 164.928 |
| Range | | 51.00 |
| Minimum | | 32.00 |
| Maximum | | 83.00 |
| Sum | | 3586.00 |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Instrumen *Employee Engagement* dalam penelitian ini terdiri dari 18 butir pernyataan yang telah valid dan reliable.Dari 60 responden diperoleh rentang skor data terkecil adalah 32 dan data terbesar adalah 83.Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai Rata-Rata (M) sebesar 59.76, Modus (Mode) sebesar 49.00, dan Median (Me) 59.50. Sedangkan Standar Deviasi (SD) atau simpangan baku sebesar 12.842.

# Pengujian Persyaratan Analisis Data

# Sebelum dilaksanakan analisis jalur path (path analysis), data harus memenuhi persyaratan uji statistic, yaitu Uji Normalitas Galat Taksiran sebagai berikut :

# Uji Normalitas Galat Taksiran

# Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran ini dengan menggunakan perhitungan uji Liliefors.Uji Normalitas Galat ini dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ketentuan dalam uji galat adalah bila L0> Ltabel (α = 0,05) maka data galat berdistribusi normal. Tetapi bila L0< Ltabel (α = 0,05) maka data tidak berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka analisis uji korelasi dan regresi dapat dilanjutkan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode Liliefors, hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel berikut ini :

# Tabel 4.13

# Hasil Perhitungan Uji Normalitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Galat Taksiran | N | Lhitung | Ltabel | Keterangan |
| 1 | X3 atas X1 | 60 | 0.109 | 0.886 | Normal |
| 2 | X3 atas X2 | 60 | 0.083 | 0.886 | Normal |
| 3 | X2 atas X1 | 60 | 0.062 | 0.886 | Normal |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Uji Normalitas Data Skor Galat *Turnover Intention* atas *Worklife Balance* (X3 atas X1)

# Tabel 4.14

# Hasil Perhitungan Uji Normalitas X3 atas X1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 6.62857150 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| Positive | .088 |
| Negative | -.109 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .075c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction.  (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) | | |

# Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai L0 atau Lhitung tertinggi sebesar 0.109 nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai Ltabel (n = 60 α = 0.886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0.109 ≤ 0.886.Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *turnover intention* (X3) atas *Worklife Balance* (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

# 

# Gambar 4.10 : Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat

# *Turnover Intention* atas *Worklife Balance*

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Uji Normalitas Data Skor Galat *Turnover Intention* atas *Employee Engagement* (X3 atas X2)

# Tabel 4.15

# Hasil Perhitungan Uji Normalitas X3 atas X2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 7.06047808 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .083 |
| Positive | .059 |
| Negative | -.083 |
| Test Statistic | | .083 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance.  (sumber: Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) | | |

# BerdasarkDari hasil perhitungan diperoleh nilai L0 atau Lhitungtertinggi sebesar 0.083 nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai Ltabel (n = 60 α = 0.886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0.083 ≤ 0.886.Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *turnover intention* (X3) atas *Employee Engagement* (X2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

# 

# Gambar 4.11 : Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat

# *Turnover Intention* atas *Employee Engagement*

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Uji Normalitas Data Skor Galat *Employee Engagement* atas *Worklife Balance* (X2 atas X1)

# Tabel 4.16

# Hasil Perhitungan Uji Normalitas X2 atas X1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4.55490412 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .062 |
| Positive | .047 |
| Negative | -.062 |
| Test Statistic | | .062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance.  (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) | | |

# Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai L0 atau Lhitung tertinggi sebesar 0.062 nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai Ltabel (n = 60 α = 0.886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0.062 ≤ 0.886.Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *Employee Engagement* (X2) atas *Worklife Balance* (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

# 

# Gambar 4.12 : Kurva Kriteria Pengujian Normalitas Galat

# *Employee Engagement* atas *Worklife Balance*

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Pengujian Hipotesis

# Pengujian hipotesis penelitian ini dianalisis menggunakan perhitungan korelasi.Setelah itu langkah selanjutnya menganalisis korelasinya menggunakan analisis path.

# Analisis Korelasi

# Analisis korelasi bertujuan untuk melihat keeratan atau hubungan antara 2 variabel atau lebih. Korelasi antar variabel *Worklife Balance, Employee Engagement,* dan *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

# Tabel 4.17

# Koefisien Korelasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Worklife Balance | Employee Engagement | Turnover Intention |
| Worklife Balance | Pearson Correlation | 1 | -.935\*\* | -.832\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Employee Engagement | Pearson Correlation | -.935\*\* | 1 | .806\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Turnover Intention | Pearson Correlation | -.832\*\* | .806\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) | | | | |

# Tabel 4.18

# Interpretasi Koefisien Korelasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Koefisien Korelasi | Keterangan |
| 1 | 0.00 – 0.199 | Korelasi Sangat Rendah |
| 2 | 0.20 – 0.399 | Korelasi Rendah |
| 3 | 0.40 – 0.599 | Korelasi Sedang |
| 4 | 0.60 – 0.799 | Korelasi Kuat |
| 5 | 0.80 – 1.000 | Korelasi Sangat Kuat |

# (sumber : Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kombinasi., hlm 242)

# Pengaruh antara *Worklife Balance* (X1) dengan *Turnover Intention* (X3)

# Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS v25 pada tabel 4.18 diperoleh angka korelasi antara variabel *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3) sebesar -0,935. Dalam kriteria interpretasi koefisien korelasi, angka -0,935 termasuk dalam kriteria yang mempunyai tingkat korelasi sangat kuat bernilai negatif tidak searah, artinya terdapat Hubungan langsung variabel *Worklife Balance* (X1)terhadap *Turnover Intention* (X3) dengan korelasi yang sangat kuat namuntidak searah (negatif). Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya *Worklife Balance* akan menurunkan tingkat *Turnover Intention*. Dan begitu juga sebaliknya, Semakin rendah *Worklife Balance* akan meningkatkan *Turnover Intention*. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena nilai signifikannya 0.000 < 0.005.

# Setelah mengetahui tingkat hubungan antar variabel *Worklife Balance* (X1) dengan *Turnover Intention* (X3), Selanjutnya menghitung besarnya pengaruh *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3). Perhitungan ini menggunakan koefisien determinasi untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel tersebut.

# x 100%

# x 100%

# 0.874

# Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh nilai koefisien determinasi (r2) sebesar 0.874 atau disebut juga dengan 87%. Menunjukan bahwa *Turnover Intention* (X3) dipengaruhi oleh *Worklife Balance* (X1) sebesar 87%. *Worklife Balance* memilikipengaruh yang cukup besar, setengah lebih dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Worklife Balance*. Sedangkan sisanya 13%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel *Worklife Balance.* Berikut penyajian data nya menggunakan tabel hasil perhitungan SPSS v25.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.19*Model Summary* (X1 dan X3) | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | -.935a | .874 | .869 | 6.685 |
| a. Predictors: (Constant), Worklife Balance | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Pengaruh antara *Employee Engagement* (X2) dengan *Turnover Intention* (X3)

# Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS v25 pada tabel 4.18 diperoleh angka korelasi antara variabel *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3) sebesar -0,832. Dalam kriteria interpretasi koefisien korelasi, angka -0,832 termasuk dalam kriteria yang mempunyai tingkat korelasi sangat kuat bernilai negatif tidak searah, artinya terdapat Hubungan langsung variabel *Employee Engagement* (X2)terhadap *Turnover Intention* (X3) dengan korelasi yang sangat kuat namun tidak searah (negatif). Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya rasa *Employee Engagement* akan menurunkan tingkat *Turnover Intention*. Dan begitu juga sebaliknya, Semakin rendah *Employee Engagement* akan meningkatkan *Turnover Intention*. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena nilai signifikannya 0.000 < 0.005.

# Setelah mengetahui tingkat hubungan antar variabel *Employee Engagement* (X2) dengan *Turnover Intention* (X3), Selanjutnya menghitung besarnya pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3).Perhitungan ini menggunakan koefisien determinasi untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel tersebut.

# x 100%

# x 100%

# 0.692

# Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh nilai koefisien determinasi (r2) sebesar 0.692 atau disebut juga dengan 69%.Menunjukan bahwa *Turnover Intention* (X3) dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (X2) sebesar 69%.*Employee Engagement* memilikipengaruh yang cukup besar, setengah lebih dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Employee Engagement*. Sedangkan sisanya 31%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel *Employee Engagement.* Berikut penyajian data nya menggunakan tabel hasil perhitungan SPSS v25.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.20*Model Summary* (X2 dan X3) | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | -.832a | .692 | .686 | 7.121 |
| a. Predictors: (Constant), Employee Engagement | | | | |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention | | | | |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Pengaruh antara *Worklife Balance* (X1) dengan *Employee Engagement* (X2)

# Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS v25 pada tabel 4.18 diperoleh angka korelasi antara variabel *Worklife Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (X2) sebesar 0,806. Dalam kriteria interpretasi koefisien korelasi, angka 0,806 termasuk dalam kriteria yang mempunyai tingkat korelasi sangat kuat bernilai positif searah, artinya terdapat Hubungan langsung variabel *Employee Engagement* (X2)terhadap *Turnover Intention* (X3) dengan korelasi yang sangat kuat dan searah (positif). Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya*Worklife Balance*akan meningkatkan *Employee Engagement*. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena nilai signifikannya 0.000 < 0.005.

# Setelah mengetahui tingkat hubungan antar variabel *Worklife Balance*(X1) dengan *Employee Engagement*(X2), Selanjutnya menghitung besarnya pengaruh*Worklife Balance*(X1) terhadap *Employee Engagement*(X2). Perhitungan ini menggunakan koefisien determinasi untuk melihat berapa besar pengaruh kedua variabel tersebut.

# x 100%

# x 100%

# 0.649

# Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh nilai koefisien determinasi (r2) sebesar 0.649 atau disebut juga dengan 65%.Menunjukan bahwa *Worklife Balance* (X1) dipengaruhi oleh *Employee Engagement* (X2) sebesar 65%.*Worklife Balance* memilikipengaruh yang cukup besar, setengah lebih dari *Employee Engagement.*Sedangkan sisanya 35%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel *Worklife Balance*.Berikut penyajian data nya menggunakan tabel hasil perhitungan SPSS v25.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabel 4.21*Model Summary* (X1 dan X2) | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .806a | .649 | .647 | 4.594 |
| a. Predictors: (Constant), Worklife Balance | | | | |
| b. Dependent Variable: Employee Engagement | | | | |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Dapat diambil kesimpulan koefisien korelasi masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

# Tabel 4.22

# Rangkuman Analisis Korelasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Hipotesis | KoefisienKorelasi | Sig |  | Keterangan |
| 1 | X3 atas X1 | 0,874 | 0,00 | 0,05 | Korelasi tinggi signifikan |
| 2 | X3 atas X2 | 0,692 | 0,00 | 0,05 | Korelasi tinggi signifikan |
| 3 | X2 atas X1 | 0,649 | 0,00 | 0,05 | Korelasi tinggi signifikan |

# (sumber : Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Koefisien determinasi secara bersama-sama antara variabel dari hasil perhitungan menggunakan spss v25 diperoleh angka sebesar 0,692 atau sama dengan 69% yang artinya *worklife balance* dan *employee engagement* bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* cukup kuat lebih dari 50% yang dimana artinya *worklife balance* dan *employee engagement* memiliki keberartian dalam meningkatnya atau menurunnya *turnover intention*. Dan selebihnya 31% dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasinya :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.23**  *Model Summary* (X1 dan X2 terhadap X3) | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .836a | .692 | .688 | 6.671 |
| 1. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Worklife Balance 2. Dependent Variabel : Turnover Intention   (sumber: Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019) | | | | |

# Matriks Korelasi Antar Dimensi

# Matriks korelasi antar dimensi dependen dengan independent digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan korelasi antar dimensi ini, dapat mencari tau, dimensi apa yang paling memiliki korelasi tinggi terhadap dimensi variabel Y yaitu *turnover intention*. Analisis korelasi antar dimensi dibuat dan direkap sesuai tabel 4.25.

# Tabel 4.24

# Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X3, dan X2 dengan X3

# (sumber: Hasil Olah Data Peneliti, tahun 2019)

# Tabel 4.25

# Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X2

# 

# Analisa korelasi antar dimensi ini dimaksudkan untuk mengetahui korelasi terbesar antar variabel independen dengan variabel dependen. Korelasi terbesar mengandung arti dapat berpengaruh lebih besar, artinya dimensi variabel independen tersebut dapat dijadikan sebagai faktor stimulus *(leverage)*

# Berdasarkan hasil penelitian dan bila dibandingkan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.19, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

# Korelasi Antar Dimensi *Worklife Balance* dengan *Turnover Intention*

# Nilai *Pearson Correlation* antar dimensi variabel *Worklife Balance* dengan dimensi variabel *Turnover Intention* yang paling dominan adalah dimensi *Intrusion of Personal Life Into Work*(IPLW) dengan dimensi *Thoughts of Quitting* sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan kedua dimensi tersebut memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Mengapa demikian karena ketika karyawan memiliki *Worklife Balance* yang baik maka dorongan untuk melakukan *Turnover Intention*menjadi lebih rendah dibandingkan dengan faktor yang lain, dan memang ketika peneliti melakukan sedikit perbincangan mengenai *Worklife Balance* pada karyawan di Elzatta Hijab Jakarta dengan responden bahwa respon mereka sangat besar terhadap *Intrusion of Personal Life Into Work* (IPLW) yaitu seberapa besar kehidupan pribadi menjadi gangguan pada kehidupan pekerjaannya. Misalnya, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja karyawan tersebut menurun. Dan, diperoleh angka terendah 0,608 terdapat pada dimensi *Personal Life Enchancement of Work* (PLEW) dengan aspek *Intention to Search Another Job.* Sebenernyaangka 0,608 sudah termasuk korelasi kuat, tetapi bila dibandingkan dengan korelasi dimensi lainnya, angka korelasi kedua ini yang terendah.Hal ini terjadi karena karyawan Elzatta Hijab Jakarta dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan.Misalnya, kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.Sehingga, hal ini menjadi *Value* yang sangat baik untuk karyawan, dan membuat karyawan tetap memiliki keinginan untuk tetap berada di Elzatta Hijab Jakarta, karena terdapat pengaruh yang positif bagi kehidupan pribadinya.

# Korelasi Antar Dimensi *Employee Engagement* dengan *Turnover Intention*

# Nilai *Pearson Correlation* antar dimensi variabel *Employee Engagement* dengan dimensi variabel *Turnover Intention* yang paling dominan adalah dimensi *Dedication* dengan dimensi *Thoughts of Quitting* sebesar 0,797. Hal ini menunjukkan kedua dimensi tersebut memiliki hubungan korelasi yang kuat.Artinya bahwa karyawan yang memiliki rasa dedikasi tinggi sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan atau *turnover intention* menjadi lebih rendah.Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya, sehingga hal tersebut membuat karyawan bangga dengan pekerjaannya, dan tidak ingin berpindah.Sehingga mempengaruhi karyawan untuk tidak berpikir meninggalkan perusahaan atau *Thoughts of Quitting*. Oleh karena itu tentu akan mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan. Dan diperoleh angka korelasi terendah yaitu antara dimensi *Absorption* dengan dimensi *Intention to Search Another Job* yaitu sebesar 0,610, dimensi ini juga sebenarnya masih di dalam tingkat korelasi kuat tetapi dibandingkan dimensi lainnya ini yang terendah. Dimensi Penyerapan/ *Absorption* memiliki korelasi yang cukup kecil dibandingkan dimensi lainnya, hal ini terjadi karena konsentrasi yang penuh dan minat terhadap pekerjaan kurang berhubungan terhadap keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di tempat lain. Karena apabila karyawan memiliki konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan belum tentu itu membuat karyawan tetap ingin berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama.

# Korelasi Antara Dimensi *Worklife Balance* dengan *Employee Engagement*

# Nilai *Pearson Correlation* antar dimensi variabel *Worklife Balance* dengan dimensi variabel *Employee Engagement* yang paling dominan adalah dimensi IWPL dengan dimensi *Absorption* sebesar 0,917.Hal ini menunjukkan kedua dimensi tersebut memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat.*Absorption* merupakankonsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan, hal-hal tersebut menandakan bahwa apabila karyawan memiliki ciri-ciri tersebut artinya karyawan memiliki rasa *Engagement* terhadap perusahaan.*Intrusion of personal life into work*dapat mempengaruhi rasa *Absorption* pada karyawan. Apabila karyawan kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, atau karyawan tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya maka akan menyebabkan karyawan tidak memiliki konsentrasi penuh pada pekerjaannya, mengurangi minat dalam bekerja, dan ingin melepaskan diri dari pekerjaannya, karena adanya gangguan pada IPLW tersebut. Sehingga, perusahaan harus bisa memfasilitasi karyawan untuk mengatasi permasalahan *Intrusion of personal life into work*sehingga karyawan tetap dapat memberikan produktivitas yang maksimal bagi perusahaan yang ditandai dari adanya ciri-ciri *Absorption*. Dan diperoleh angka terendah 0,715 terdapat pada dimensi PLEW atau *Personal Life Enchancement of Work* dengan dimensi *Vigor.*Dimensi ini juga sebenarnya masih di dalam tingkat korelasi kuat tetapi dibandingkan dimensi lainnya ini yang terendah.Hal ini terjadi karena peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan kurang mempengaruhi energi dan resiliensi mental yang tinggi saat sedang bekerja, serta kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan pada diri karyawan.

# Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*.Selain itu juga hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, dimensi-dimensi pada variabel *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap dimensi-dimensi pada variabel *Turnover Intention*.

# Analisis Jalur *(Path Analysis)*

# Dari analisis jalur diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

Maka bila nilai korelasi sebesar 0,831, sebesar 0,868 dan sebesar 0,806 dapat dibuat persamaan sebagai berikut untuk mencari nilai dan :

* = 0,806

(dari persamaan jalur )

(dari persamaan jalur )

Dari persamaan jalur dan didapatkan hasil sebagai berikut :

* x 1

x 0,806

* = –

-0,265= 0,351

= -0,754

= -0,244

# Pengujian Hipotesis

# *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3)

# Hipotesis kesatu : ρ31 ≥ 0

# Diperoleh ρ31 sebesar -0.,754, maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh langsung positif signifikan *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3).

# *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3)

# Hipotesis kedua : ρ32 ≥ 0

# Diperoleh ρ32 sebesar -0,244, maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh langsung positif signifikan *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3).

# *Worklife Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (X2)

# Hipotesis ketiga : ρ21 ≥ 0

# Diperoleh ρ21 sebesar 0,806, maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh langsung positif signifikan *Worklife Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (X2).

# Pembahasan

# *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3)

# Pengujian hipotesis kesatu mengenai pengaruh *Worklife Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* (X3) pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh langsung negatif signifikan antara *Worklife Balance Balance* (X1) dengan*Turnover Intention* (X3). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya korelasi jalur sebesar -0,754, hal ini menandakan tingkat korelasi kuat dan nilai signifikansinya 0.000 < 0,05.

# Hal ini menunjukkan bahwa *worklife balance* cukup memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya *worklife balance* akan mempengaruhi *turnover intention* yang makin rendah. Oleh karena itu *worklife balance* yang diciptakan oleh perusahaan untuk dirasakan karyawannya akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan karena merasa perusahaan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja karyawannya. Sehingga, hal tersebut dapat membantu mengurangi tingkat turnover intention karyawan di perusahaan.

# Temuan penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Rani dan Selvarani dalam Jurnal *Worklife Balance Reflections on Employee* Satisfaction bahwa “*Worklife balance* juga memengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap organisasinya akan positif dan sebaliknya.” Selain itu, hal ini juga dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Lita Christdiana dan Mukti Rahardjo (2017) bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dan *turnover intention*.

# Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dalam perusahaannya. Perusahaan melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada perusahaanmelalui berbagai cara, salah satunya dengan menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. *Worklife Balance* dapat tercipta, apabila karyawan dapat mengatasi gangguan pada domain kehidupan pribadinya dengan domain kehidupan pekerjaannya.Ketika karyawan menjadi sering menunda - nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja karyawan tersebut menurun. Kemudian, apabila karyawan kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, serta karyawan tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.Beberapa hal tersebut yang membuat *Worklife Balance* pada karyawan tidak dapat tercipta dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat meminimalisir dengan membantu karyawan mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut sehingga tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja apalagi sampai mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

# Selain itu, *worklife balance* yang tercipta juga akan mempengaruhi peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.Kemudian, seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan.Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan invidu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dan, seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula akan membuat karyawan merasa perusahaan tempatnya bekerja saat ini dapat memberikan value-value positif untuk kehidupan pribadinya.

# Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya *Worklife Balance* dapat mengurangi *Turnover Intention.*Semakin tingginya *Worklife Balance* yang diciptakan oleh perusahaan bagi karyawan maka akan semakin rendah *Turnover Intention* akan terjadi. Begitu juga sebaliknya, jika *Worklife Balance* pada karyawannya rendah maka akan meningkatkan *Turnover Intention* di perusahaan.

# Dari hasil perhitungan korelasi antar variabel dapat dilihat bahwa dimensi IPLW *(Intrusion of personal life into work)*merupakan dimensi yang memiliki hubungan paling tinggi dibandingkan yang lainnya. Hal ini menandakan bahwa seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaan sehingga produktivitas karyawan akan menurun seiring dengan semakin besar gangguan tersebut.

# *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3)

# Pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh *Employee Engagement* (X2) terhadap *Turnover Intention* (X3) pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh langsung negatif signifikan antara *Employee Engagement* (X2) dengan*Turnover Intention* (X3). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya analisis jalur sebesar -0,244 bersifat tingkat korelasi rendah dan nilai signifikannya 0.000 < 0,05.

# Hal ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* cukup memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya *Employee Engagement* akan mempengaruhi *Turnover Intention* yang makin rendah. Oleh karena itu *Employee Engagement* yang diciptakan oleh perusahaan untuk membuat karyawan *Engaged*akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan karena memiliki keterikatan dengan perusahaan. Sehingga, hal tersebut dapat membantu mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan di perusahaan.

# Temuan penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Schneide dalam jurnal *Employee Engagement* bahwa “*Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan *(turnover intention)”.*Selain itu, hal ini juga dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stefanus Sadana (2012), bahwa ada hubungan negatif antara *employee engagement* dan *turnover intention*.

# Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* dapat meningkatkan *Turnover Intention.*Semakin tinggi *Employee Engagement* dengan perusahaan maka akan semakin rendah *Turnover Intention* pada perusahaan tersebut. Begitu sebaliknya jika *Employee Engagement* rendah maka akansemakin tinggi *Turnover Intention* yang akan timbul.

# *Worklife Balance* (X1) terhadap *Employee Engagement* (X2)

# Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh *Worklife Balance*(X1) terhadap *Employee Engagement*(X2) pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh langsung positif signifikan antara *Worklife Balance*(X1) dengan*Employee Engagement*(X2). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya korelasi sebesar 0,806 bersifat tingkat korelasi sangat kuat dan nilai signifikannya 0.000 < 0,05.

# Hal ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance* cukup memberikan pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya *Worklife Balance* akan meningkatkan *Employee Engagement*. Oleh karena itu *Worklife Balance* yang diciptakan oleh perusahaan harus membuat karyawan merasa memiliki keseimbangan kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi sehingga membuat karyawan akan*Engaged* dengan perusahaan. Sehingga, nantinya hal tersebut dapat membantu mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan di perusahaan.

# Temuan penelitian ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jansen Hadiwijaya (2016), bahwa terdapat hubungan relatif rendah antara *Worklife Balance* dan *Employee Engagement.*Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Worklife Balance* dapat meningkatkan *Employee Engagement*. Semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan kepada perusahaan, karena karyawan merasa bahwa perusahaan dapat mengelola keseimbangan tersebut.

# Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Worklife Balance*dapat meningkatkan *Employee Engagement.*Semakin tinggi *Worklife Balance*yang dialami karyawan maka akan meningkatkan*Employee Engagement*dengan perusahaan tersebut. Begitu sebaliknya jika *Worklife Balance*rendah maka akan menurunkan pula *Employee Engagement* terhadap perusahaan.

# Keterbatasan Penelitian

# Walaupun penelitian pengaruh *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* ini telah diupayakan mengikuti prosedur penelitian setempat mungkin, namun dalam pelaksanaan dari awal sampai penyajian hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan-kekurangan yang diakui sebagai keterbatasan penelitian ini. Tentu saja harapan peneliti dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain nantinya yang akan meneliti dengan judul yang sama. Peneliti menyadari bahwa keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya :

# *Pertama,* penelitian ini hanya membahas dua variabel yang dimungkinkan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (yaitu: *Worklife Balance* dan *Employee Engagement*), sedangkan secara obyektif masih banyak variabel lain memungkinkan mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan lain sebagainya.

# *Kedua,* sebelum melakukan penelitian, peneliti telah melakukan serangkaian uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel.Namun demikian pengumpulan melalui angket ini masih ada kelemahan-kelemahan seperti jawaban yang kurang jujur, serta pernyataan yang kurang dipahami oleh responden.

# *Ketiga,* peneliti mempunyai keterbatasan dalam melakukan pendataan populasi sampel dalam penelitian yang merupakan karyawan Elzatta Hijab, harapannya populasi dan sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dalam penelitian ini dan sudah mencukupi keterwakilan karyawan Elzatta Hijab dalam penelitian ini.

# *Keempat,* peneliti mempunyai keterbatasan dalam melakukan penelitian, pengetahuan yang kurang, literatur yang kurang waktu dan tenaga serta biaya dalam penelitian ini.Semoga itu bukan menjadi kendala dalam penyelesaian dan penyempurnaan penelitian ini.

# BAB V

# KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

# Kesimpulan

# Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

# Hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung analisis jalur negatif antara *worklife balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar -0,754. Artinya bahwa *worklife balance* dapat meningkatkan *turnover intention* secara negatif tidak searah dimana jika *worklife balance* pada karyawan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya jika *worklife balance* pada karyawan menurun maka *turnover intention* juga akan meningkat. Dan juga pada dimensi*Intrusion of Personal Life Into Work*pada *Worklife Balance* memiliki korelasi yang tinggi pada dimensi *Thoughts of Quitting* yang merupakan salah satu dimensi pada *Turnover Intention* sebesar 0,825. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang tinggi negatif tidak searah antara dua dimensi pada variabel *worklife balance* dan *turnover intention*.

# Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung analisis jalur negatif antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar -0,244. Artinya bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan *turnover intention* secara negatif tidak searah dimana jika *employee engagement* pada karyawan meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* pada karyawan menurun maka *turnover intention* juga akan meningkat. Dan juga pada dimensi *Dedication*pada *Employee Engagement*memiliki korelasi yang tinggi pada dimensi *Thoughts of Quitting* yang merupakan salah satu dimensi pada *Turnover Intention* sebesar 0,797. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang rendah negatif tidak searah antara dua dimensi pada variabel *employee engagement*dan *turnover intention*.

# Hasil hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung jalur positif antara*worklife balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta di Store Elzatta Hijab Wilayah Jakarta 1 (Jakarta Selatan, Bogor dan Depok) sebesar 0,806. Artinya bahwa *worklife balance* dapat meningkatkan *employee engagement* secara positif searah dimana jika *worklife balance* pada karyawan meningkat maka *employee engagement* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika *employee engagement* pada karyawan menurun maka *turnover intention* juga akan menurun. Dan juga pada dimensi *Intrusion of Work Into Personal Life*pada *Worklife Balance* memiliki korelasi yang tinggi pada dimensi *Absorption* yang merupakan salah satu dimensi pada *Employee Engagement* sebesar 0,917. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang tinggi positif searah antara dua dimensi pada variabel *worklife balance* dan *employee engagement*.

# Implikasi

# *Turnover Intention* pada karyawan Elzatta Hijab Jakarta melalui *Worklife Balance* dan *Employee Engagement* yaitu sebagai berikut:

# Dalam menurunkan jumlah *Turnover Intention* pada perusahaan, salah satunya dengan membuat karyawan memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan juga pekerjaannya. Dan dari hasil penelitian *Worklife Balance*ini yangditandai dengan *Work Enchancement of Personal Life*, yaitu seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Contohnyaketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan. Dalam hal ini, pihak Elzatta dapat berperan serta menciptakan kehidupan pribadi yang menyenangkan bagi karyawannya, salah satunya dengan memberikan karyawannya untuk memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan. Misalnya, dengan memberikan pelatihan atau kesempatan belajar bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Sehingga, karyawan tersebut dapat memberikan produktivitas yang maksimal karena memiliki kepercayaan diri yang baik, selain itu dapat membuat karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempatnya bekerja saat ini.

# Dalam upaya menurunkan *turnover intention*, perusahaan harus dapat mempererat hubungan dengan karyawan, karena apabila karyawan merasa *engaged* dengan perusahaan, maka mereka akan memilih untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut.Dari hasil penelitian *Employee Engagement*iniyeti ditandai ketika karyawan memiliki konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.Oleh karena itu, pihak Elzatta Hijab perlu melakukan upaya-upaya untuk menjalin hubungan yang erat dengan karyawannya, sehingga karyawan juga dapat memberikan konsentrasi dan minat dalam menyelesaikan pekerjaannyan dan tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan.

# *Worklife Balance* pada karyawanbisa mempengaruhi *Employee Engagement* pada perusahaan, oleh sebab itu sebaiknya pihak Elzatta Hijab Jakarta dapat memperhatikan lebih lanjut padakarakteristik*Personal Life Enchancement by Work.* yaitu mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh karyawan pada saat bekerja, memungkinkan karyawan tersebut untuk memanfaatkan ketrampilan yang didapatkan dalam kehidupan sehari-hari.Karena berdasarkan hasil perhitungan korelasi antar dimensi, hal ini dapat mempengaruhi *Absorption*(penyerapan)pada karyawan.Apabila Elzatta Hijab Jakarta dapat memberikan karyawan kesempatan untuk mendapatkan keterampilan dan ilmu dari tempatnya bekerja, maka hal tersebut akan membantu karyawan untuk mengimplementasikan ke dalam kehidupannya sehari-hari. Sehingga, karyawan juga dapat memberikan konsentrasi penuh dalam bekerja, memiliki minat bekerja yang tinggi dan sulit melepaskan dirinya dari pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan sangat baik bagi perusahaan apabila memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik *absorption*(penyerapan)tersebut.

# Saran

# Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

# Mengacu pada tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan-perusahaan saat ini di Indonesia, termasuk juga Elzatta Hijab. Sebaiknya Elzatta melakukan upaya untuk menciptakan *worklife balance* pada masing-masing karyawan dengan baik, dengan memperhatikan karakteristik *Intrusion of Personal Life Into* Work, yaitu ketika kehidupan pribadi karyawan menjadi gangguan pada pekerjaan. Contohnya ketika karyawan menjadi sering menunda - nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja karyawan tersebut menurun. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengatasi hal tersebut dengan melakukan berbagai upaya, salah satunya dengan mengadakan konseling untuk masing-masing karyawan secara rutin agar perusahaan dapat mengetahui bahwa karyawannya sedang memiliki masalah pribadi yang mengganggu performanya dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat mengetahui seberapa besar keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga apabila nantinya ditemukan ada indikasi *turnover*, akan lebih mudah diminimalisir sebelum terjadi.

# Untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, sebaiknya Elzatta Hijab Jakarta semakin meningkatkan *employee engagement* di lingkungan kerjanya, dengan memperhatikan Dedikasi karyawan yaitu sebagai karakteristik dari adanya *Employee Engagement* dengan perusahaan. Contohnya ketika karyawan merasa antusias, bangga dan menjadikan pekerjaan sebagai tantangan dalam bekerja. Untuk meningkatkan hal tersebut, dapat dilakukan dengan lebih memperbanyak melakukan kegiatan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dan perusahaan, seperti melakukan gathering bersama, dan program-program menarik lainnya. Dengan demikian karyawan dapat semakin mempererat hubungan antar rekan kerja ataupun perusahaan dan dapat menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan tidak sempat memikirkan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah tempat kerja.

# Untuk meningkatkan *employee engagement* di perusahaan, sebaiknya pihak Elzatta Hijab dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dari karyawan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pihak Elzatta harus memperhatikan lebih lanjut pada karakteristik *Intrusion of Work Into Personal Life* yaitu seberapa jauh pekerjaan menjadi gangguan pada kehidupan pribadi dari karyawan. Contohnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, karyawan tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya. Sehingga, hal ini harus segera diatasi oleh Elzatta Hijab, agar karyawan dapat memberikan konsentrasi dan minat yang penuh untuk bekerja. Elzatta Hijab dapat melakukan beberapa upaya, misalnya memberikan pembagian waktu yang adil bagi karyawan untuk bekerja agar karyawan tetap dapat mencurahkan waktunya bagi keluarga. Ataupun mengadakan program-program yang menarik dengan melibatkan karyawan dan keluarganya serta perusahaan untuk sekedar *refreshing* atau menciptakan *engagement* dengan karyawan juga.

# DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Fuad. 2012. *Hubungan Kohevitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*.Journal of Social and Industrial Psychology.1(2).

Ahmad, Firdaus. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intemtion (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*.Journal of Economics and Business, Vol.1 No.1.

Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of employee engagement perspective, issues, research, and practice*.USA: Edward Elgar publishing limited.

Amarakoon, A, dan Wickramasinghe, V (n.d). 2010. *Impact of work-life balance on employee engagement. An empirical study on Sri Lankan Employees.*Paper presented at the International Research Conference on Management and Finance, University of Colombo, Sri Lanka.

Andina, Gustria Caesary, Naning, Aranti Wessiani, dan Budi Santosa. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode SEM*. Tugas Akhir, Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Anitha, J. 2014.*Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement.* International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 No.3.

Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya* Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Balakrishan, C., dan Masthan, D. 2013.*Impact Of Internal Communication On Employee Engagement: A Study At Delhi International Airport.* International Journal of Scientific and Research Publication (3)., Issue8.

Baumruk, R., dan Gorman, B. 2006.*Why managers are crucial to increasing engagement.* Melcrum publishing.

Bothma, F.C, dan Roodt, G. 2012. *Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention*: *Unravelling a complex relationship.* SA Journal of Industrial Psychology.38(1).

Deepika, dan Maya Rani. 2014. *Work Life Balance. International Research Journal of Management Sociology & Humanity*.University of Delhi.4(5).

Delecta, P. 2011. *Work Life Balance.* International Journal of Current Research, Retrieved from Researchgate. 33(4).

Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S. 2009. *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement‖.*Journal of Occupational Helath Psychology. 14 ( 4).

Guest, D. 2002. *Perspectives on the study of work life balance.* Social Science Information. (41).

Handayani A. 2013. *Keseimbangan kerja keluarga pada keluarga bekerja*: Tinjauan Teori Border. Buletin Psikologi 21 (2).

Hill J.E., Hawkins, A.J Ferris, dan M. Weitzmen. 2011. *Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance.* Family Relations, 50(1).

Hoole, C., dan Bonnema, J. 2015.*Work engagement and meaningful work across generational cohorts.*SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 13(1).

J, Sudha dan P. Karthikeyan. 2014. *Work Life Balance Of Women Employee: A Literature Review.* International Journal of Management Research dan Review.IJMRR/ August 2014/ Volume 4/Issue 8/Article No-3.

Jacobs, Chris, dan Gert, Roodt. 2011. *A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1).

James B, DeConick. 2009. *The effect of leader–member exchange on turnover among retail buyers*. Journal of Business Research.6 (2).

Jimad, Habibullah. 2011. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover*. Jurnal Bisnis & Manajemen.Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung 7 (2).

Kadiman, dan Indriana R D. 2012.*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Meneer Semarang)*. Juraksi.1(1).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kothari. 2004. *Research Metodology: Methods and Techniques, Second Revised Edition.* New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.

Lewison, J. 2006. *The work-life balance sheet so far [Electronic version].*Journal of Accountancy (2).

Louise P Parkes dan Peter H Langford. 2008. *Work Life Balance Or Work Life Aligment.* Journal Of Management and Organization (14).

Maha, Ahmed Zaki Dajani. 2015. *The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in Egyptian Banking* Sector. Journal of Business and Management Sciences. Science and Education Publishing, Vol. 3, No. 5.

Mahdi, Zaid, Roslan, Sakat dan Sulaiman. 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Employee In XYZ Sdn. Bhd, Malaysia.*American Journal of Applied Sciences, 9(9).

Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don’t Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico:McGraw Hill.

Mathis, R, dan Jackson, J. 2011. *Human Resource Management.*Jakarta: Salemba Empat.

Maylett, T dan Warner, P. 2014.*Magic: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement.* Austin: Greenleaf Book Group.

Muhammad, Rizza Akbar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang)*.*Journal of Social and Industrial Psychology*, JSIP 2 (1).

Moorhead, G, dan Griffin, R. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organization (9th ed.)*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.

Myers, K. 2010. *Millenials in the workplace: A communication perspective on millenials’ organizational relationships and performance.* Journal of Business and Psychology, (25).

Nawaz., M, Hassan, Shukat, S, dan Asadullah, A.M. 2014. *Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity through Employee Engagement: Empirical Evidence From Manufacturing Sector of Pakistan.* Middle-East Journal of Scientific Research, 19.

Nidjo Sandjojo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Noe., et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

R Santoso Murwani.2015. *Statistika Terapan Teknik Analisis Data*. Jakarta: UHAMKA.

Randhawa, G. 2007. *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis.* Indian Management Studies Journal.Vol.11.

Rani. S, Kamalanabhanb, dan Selvarani. 2011. *Work/life balance reflections on employee satisfaction*. Serbian Journal of Management, 6(1).

Rawlings, I.O, dan Omole, Festus. 2012. *Employee work-life balance as an HR imperative.* An international Mulditisciplinary Journal, Ethopia 6(3).

Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PH Movement Publication.

Riduwan.2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Rincy, V. M., dan Panchanatham, N. 2010. *Development of a psychometric instrument to measure work-life balance.*Continental Journal of Social Sciences (3).

Risher. 2010. *Don’t overlook frontline supervisors.* Public Manager, Vol 39.

Rivai, Veithzal. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas.* Jakarta: Salemba Empat.

Sayyed, M. A., Mohsen, S., dan Hossein, M. 2012.*Investigating employee's attitude toward organization, organizational climate and employee's engagement as antecedents of organizational citizenship behavior.*Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6(8).

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sheahan, P. 2008. *Generation-Y In Asia. Sydney*: The University od Sydney.

Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal.

Sutanto, E. M, dan Gunawan, C. 2013. *Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions.*Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (1).

Thomas, Kenneth, W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement.* California : Berrett-Kohler Publishers.

Twenge, J. M. 2010. *A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes.*Journal of Business and Psychology, 25(2).

Widjaja D, Margarita F, dan Fenny Kusuma D. 2006.*Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X*, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Manajemen Perhotelan.

William H, Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, PPM dan Bisnis*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

http://www.haygroup.com/downloads/in/Retention%20study%20India%20press%20release% 20Final.pdf

<http://www.pewresearch.org/>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1 : INSTRUMEN**

**A. KISI-KISI DAN INSTRUMEN PENELITIAN SEBELUM UJI COBA**

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Turnover Intention* (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Jumlah Butir** |
| **1** | *Intrusion of Personal Life Into Work* (IPLW) | Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan | 1,2,3,4,5 | 5 |
| **2** | *Intrusion of Work Into Personal Life* (IWPL) | Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi | 6,7,8,9,10 | 5 |
| **3** | *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL) | Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan | 11,12,13,  14,15 | 5 |
| **4** | *Personal Life Enchancement of Work* (PLEW) | Mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegemaran dan hobi | 16,17,18,  19,20 | 5 |

**KUESIONER**

**Questions**

**Data Pribadi *(Personal Data)***

Isilah data pribadi Anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan. Terima Kasih.*(The following questions concern your position and other personal information. Completion of this information is voluntary and confidentially is assured. No individual data will be reported. Thank You)*

Jenis Kelamin : □ Laki-Laki / □ Perempuan

*(Sex)\**

Usia : …… Tahun

*(Age)*

Level Jabatan :

*(Level of Department)*

Masa Kerja : …… Tahun

*(Work Period)*

Status Perkawinan : □ Menikah

*(Marital Status)* □ Belum Menikah

Pendidikan Akhir : □ SMA

*(Education)* □ D3

□ Strata 1 (S1)

□ Lainnya (others)

**Petunjuk Pengisian :**

* Berikan tanda silang (x) atau centang (√) pada pilihan jawaban yang disediakan
* Jawaban yang disediakan adalah :

1. Selalu (SL)
2. Sering (SR)
3. Kadang-Kadang (KD)
4. Pernah (P)
5. Tidak Pernah (TP)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KD** | **P** | **TP** |
| ***Worklife Balance*** | | | | | | |
| 1 | Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 3 | Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih baik saat di rumah. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya merasa lebih baik saat di kantor karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 5 | Jika waktu saya habis tersita untuk berbagai kegiatan pribadi maka saya tidak dapat mengabdikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 7 | Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya jarang menemui kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan di kantor akibat terlalu sibuk dengan urusan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan. |  |  |  |  |  |
| 11 | Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 12 | Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani. |  |  |  |  |  |
| 13 | Kehidupan pribadi saya membantu saya merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya. |  |  |  |  |  |
| 14 | Pekerjaan membuat saya memudahkan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan. |  |  |  |  |  |
| 15 | Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya. |  |  |  |  |  |
| 16 | Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 17 | Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan. |  |  |  |  |  |
| 18 | Hal-hal yang saya kerjakan di kantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi. |  |  |  |  |  |
| 19 | Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 20 | Saat bekerja, saya tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan. (Contoh: hobi, organisasi masyarakat, komunitas, merawat orang tua, keluarga). |  |  |  |  |  |

**Kisi-Kisi Instrumen *Work-life Balance*(X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Jumlah Butir** |
| **1** | *Intrusion of Personal Life Into Work* (IPLW) | Bisa bertemu dan bertanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan | 1,2,3,4,5 | 5 |
| **2** | *Intrusion of Work Into Personal Life* (IWPL) | Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi | 6,7,8,9,10 | 5 |
| **3** | *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL) | Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan | 11,12,13,  14,15 | 5 |
| **4** | *Personal Life Enchancement of Work* (PLEW) | Mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegemaran dan hobi | 16,17,18,  19,20 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KD** | **P** | **TP** |
| ***Worklife Balance*** | | | | | | |
| 1 | Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 3 | Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih baik saat di rumah. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya merasa lebih baik saat di kantor karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 5 | Jika waktu saya habis tersita untuk berbagai kegiatan pribadi maka saya tidak dapat mengabdikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 7 | Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya jarang menemui kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan di kantor akibat terlalu sibuk dengan urusan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan. |  |  |  |  |  |
| 11 | Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 12 | Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani. |  |  |  |  |  |
| 13 | Kehidupan pribadi saya membantu saya merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya. |  |  |  |  |  |
| 14 | Pekerjaan membuat saya memudahkan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan. |  |  |  |  |  |
| 15 | Pekerjaan saya tetap menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi saya. |  |  |  |  |  |
| 16 | Pekerjaan saya tidak mendorong saya untuk melakukan berbagai hal penting di luar pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 17 | Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan. |  |  |  |  |  |
| 18 | Hal-hal yang saya kerjakan di kantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi. |  |  |  |  |  |
| 19 | Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi. |  |  |  |  |  |
| 20 | Saat bekerja, saya tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan. (Contoh: hobi, organisasi masyarakat, komunitas, merawat orang tua, keluarga). |  |  |  |  |  |

**Kisi-Kisi Instrumen *Employee Engagement*(X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **Nomor**  **Butir** | **Jumlah Butir** |
| 1 | Vigor | 1. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh | 1,2,3,4,  5,6,7 | 7 |
| 1. Gigih dalam menghadapi kesulitan |
| 2 | Dedication | 1. Merasa antusias dalam bekerja | 8,9,10,  11,12,13 | 6 |
| 1. Bangga terhadap pekerjaan yang dialami |
| 3 | Absorption | 1. Memiliki konsentrasi dan minat yang mendalam | 14,15,16,  17,18,19,20 | 7 |
| 1. Waktu terasa berlalu begitu cepat |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai** | | | | |
| **SL** | **SR** | **KD** | **P** | **TP** |
| ***Employee Engagement*** | | | | | | |
| 1 | Saya merasa sangat berenergi saat bekerja. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja. |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya memiliki ketahanan (fisik maupun mental) yang tinggi dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya pantang menyerah dalam bekerja bahkan ketika ada sesuatu yang berjalan dengan tidak baik |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya antusias dengan pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya merasa bersemangat untuk berangkat kerja, ketika saya bangun pagi. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya bangga atas pekerjaan yang saya lakukan. |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya dapat bekerja secara terus menerus dalam rentang waktu yang lama. |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya merasa senang saat sibuk bekerja. |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya. |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya seolah lupa akan segala sesuatu yang berada di sekeling saya saat bekerja. |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan. |  |  |  |  |  |
| 17 | Saya merasa larut dalam pekerjaan yang saya lakukan. |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja. |  |  |  |  |  |
| 19 | Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukan. |  |  |  |  |  |
| 20 | Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya. |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 2 : HASIL UJI COBA**

**A. Perhitungan Validitas Instrumen menggunakan SPSS versi 25**

**Hasil Perhitungan Uji Coba Variabel *Turnover Intention***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total Y** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .675\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .718\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .033 |
| *Sig. (2-tailed)* | .862 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .642\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .065 |
| *Sig. (2-tailed)* | .731 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .127 |
| *Sig. (2-tailed)* | .505 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .675\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .543\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .002 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .588\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .001 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .674\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .718\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .049 |
| *Sig. (2-tailed)* | .795 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .642\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .521\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .003 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .447\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .013 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .533\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .002 |
| N | 30 |
| **Total Y** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

**Hasil Perhitungan Uji Coba Variabel *Worklife Balance***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X1** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .825\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .749\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .112 |
| *Sig. (2-tailed)* | .557 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .754\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .090 |
| *Sig. (2-tailed)* | .637 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .341 |
| *Sig. (2-tailed)* | .065 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .712\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .862\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .479\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .007 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .795\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .749\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Total X1** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

**Hasil Perhitungan Uji Coba Variabel *Employee Engagement***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X2** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .496\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .005 |
| N | 30 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .681\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .413\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .023 |
| N | 30 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .158 |
| *Sig. (2-tailed)* | .403 |
| N | 30 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .465\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .010 |
| N | 30 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .681\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .777\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .847\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .091 |
| *Sig. (2-tailed)* | .634 |
| N | 30 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 19** | *Pearson Correlation* | .724\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Butir 20** | *Pearson Correlation* | .831\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 30 |
| **Total X2** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 30 |

**B. PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS MENGGUNAKAN SPSS**

**Variabel *Turnover Intention***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .888 | 16 | | | | |

**Variabel *Worklife Balance***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .954 | 17 | | | | |

**Variabel *Employee Engagement***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .937 | 18 | | | | |

**LAMPIRAN 3 : HASIL PENELITIAN**

1. **REKAP DATA PENELITIAN**

**Identitas Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **P/L** | **Usia** | **Level**  **Jabatan** | **Masa**  **Kerja** | **Status**  **Perkawinan** | **Pendidikan**  **Terakhir** |
| 1 | P | 24 Tahun | Clerk | 1 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 2 | P | 23 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 3 | P | 27 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | S1 |
| 4 | P | 27 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | S1 |
| 5 | L | 32 Tahun | Clerk | 5 Tahun | Menikah | S1 |
| 6 | P | 22 Tahun | Staff | 1 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 7 | P | 24 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 8 | P | 25 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | D3 |
| 9 | L | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 10 | P | 29 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | D3 |
| 11 | P | 27 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | S1 |
| 12 | P | 23 Tahun | Staff | 1 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 13 | L | 29 Tahun | Clerk | 3 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 14 | P | 23 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 15 | P | 22 Tahun | Staff | 1 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 16 | P | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | S1 |
| 17 | L | 29 Tahun | Staff | 3 Tahun | Belum Menikah | S1 |
| 18 | P | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | S1 |
| 19 | P | 22 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 20 | L | 27 Tahun | Staff | 3 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 21 | P | 23 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | D3 |
| 22 | P | 23 Tahun | Clerk | 1 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 23 | P | 22 Tahun | Staff | 1 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 24 | P | 25 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | S1 |
| 25 | P | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | S1 |
| 26 | L | 30 Tahun | Clerk | 3 Tahun | Menikah | D3 |
| 27 | L | 32 Tahun | Clerk | 4 Tahun | Menikah | D3 |
| 28 | P | 26 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Menikah | SMA |
| 29 | L | 25 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 30 | P | 30 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | D3 |
| 31 | P | 26 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Menikah | SMA |
| 32 | P | 29 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | D3 |
| 33 | L | 26 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 34 | P | 28 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | D3 |
| 35 | P | 26 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Menikah | SMA |
| 36 | P | 23 Tahun | Clerk | 1 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 37 | P | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 38 | P | 27 Tahun | Staff | 2 Tahun | Menikah | S1 |
| 39 | L | 31 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | D3 |
| 40 | P | 26 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | D3 |
| 41 | P | 27 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Menikah | SMA |
| 42 | P | 22 Tahun | Clerk | 1 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 43 | P | 25 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 44 | P | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 45 | P | 29 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | D3 |
| 46 | P | 29 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | S1 |
| 47 | P | 29 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | S1 |
| 48 | P | 22 Tahun | Clerk | 1 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 49 | P | 26 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 50 | L | 24 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 51 | L | 28 Tahun | Clerk | 3 Tahun | Belum Menikah | SMA |
| 52 | P | 36 Tahun | Staff | 4 Tahun | Menikah | S1 |
| 53 | P | 29 Tahun | Supervisor | 5 Tahun | Menikah | S1 |
| 54 | P | 29 Tahun | Supervisor | 5 Tahun | Menikah | S1 |
| 55 | L | 31 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | S1 |
| 56 | L | 24 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 57 | L | 27 Tahun | Staff | 2 Tahun | Belum Menikah | S1 |
| 58 | P | 23 Tahun | Staff | 1 Tahun | Belum Menikah | D3 |
| 59 | P | 27 Tahun | Staff | 3 Tahun | Menikah | S1 |
| 60 | P | 23 Tahun | Clerk | 2 Tahun | Belum Menikah | SMA |

**Rekap Data Penelitian**

**Variabel *Turnover Intention***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resp** | **Butir** | | | | | | | | | | | | | | | | **∑** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** |
| **1** | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| **2** | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 54 |
| **3** | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| **4** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| **5** | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 61 |
| **6** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| **7** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| **8** | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| **9** | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 48 |
| **10** | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| **11** | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| **12** | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 53 |
| **13** | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 47 |
| **14** | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| **15** | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 48 |
| **16** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| **17** | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| **18** | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **19** | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| **20** | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| **21** | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| **22** | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| **23** | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| **24** | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| **25** | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 56 |
| **26** | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| **27** | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| **28** | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| **29** | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 |
| **30** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| **31** | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 39 |
| **32** | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| **33** | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| **34** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| **35** | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| **36** | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| **37** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| **38** | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| **39** | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| **40** | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| **41** | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| **42** | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| **43** | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| **44** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **45** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| **46** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| **47** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| **48** | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| **49** | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| **50** | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **51** | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| **52** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **53** | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| **54** | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| **55** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| **56** | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| **57** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| **58** | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| **59** | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| **60** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| **∑** | 194 | 202 | 200 | 210 | 199 | 199 | 194 | 198 | 203 | 200 | 198 | 194 | 186 | 200 | 212 | 199 |  |

**Variabel *Worklife Balance***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Resp** | **Butir** | | | | | | | | | | | | | | | | | **∑** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 44 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 72 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 37 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 70 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 68 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 58 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 18 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 54 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 64 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| 23 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 34 |
| 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 30 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 26 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 70 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 46 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 77 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 42 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 75 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 70 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 42 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 75 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 41 |
| 39 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 56 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 32 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 44 |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 50 |
| 43 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 60 |
| 44 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 50 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 73 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 76 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 57 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 69 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 36 |
| 54 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 40 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 58 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 70 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 58 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 42 |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 50 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 73 |
| ∑ | 188 | 201 | 211 | 194 | 192 | 197 | 187 | 204 | 202 | 210 | 192 | 199 | 206 | 190 | 192 | 190 | 202 |  |

**Variabel *Employee Engagement***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Resp | **Butir** | | | | | | | | | | | | | | | | | | **∑** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 42 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 51 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 75 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 43 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 79 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 42 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 69 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 32 |
| 11 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 49 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 55 |
| 13 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 65 |
| 14 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 58 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 17 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 79 |
| 18 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 62 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| 20 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 69 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 65 |
| 23 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 40 |
| 24 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 41 |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 26 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 79 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 43 |
| 29 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 54 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| 31 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 44 |
| 32 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 63 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 57 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 78 |
| 35 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 78 |
| 38 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 49 |
| 39 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 54 |
| 40 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 43 |
| 41 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 49 |
| 42 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 60 |
| 43 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 52 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 49 |
| 45 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 52 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 79 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 48 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 67 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 72 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 53 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 49 |
| 54 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 50 |
| 55 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 63 |
| 56 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 66 |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 41 |
| 59 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 71 |
| ∑ | 201 | 204 | 196 | 198 | 189 | 195 | 198 | 210 | 199 | 211 | 206 | 191 | 197 | 192 | 203 | 200 | 198 | 198 |  |

**REKAPITULASI DATA PENELITIAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **X1** | **X2** | **X3** |
| 1 | 39 | 43 | 42 |
| 2 | 54 | 44 | 51 |
| 3 | 51 | 59 | 61 |
| 4 | 70 | 71 | 79 |
| 5 | 61 | 72 | 75 |
| 6 | 41 | 37 | 43 |
| 7 | 70 | 72 | 79 |
| 8 | 43 | 37 | 42 |
| 9 | 48 | 70 | 69 |
| 10 | 37 | 31 | 32 |
| 11 | 45 | 49 | 49 |
| 12 | 53 | 54 | 55 |
| 13 | 47 | 68 | 65 |
| 14 | 45 | 63 | 59 |
| 15 | 48 | 58 | 58 |
| 16 | 70 | 72 | 78 |
| 17 | 68 | 73 | 79 |
| 18 | 59 | 54 | 62 |
| 19 | 53 | 61 | 61 |
| 20 | 64 | 64 | 69 |
| 21 | 55 | 56 | 59 |
| 22 | 53 | 63 | 65 |
| 23 | 43 | 34 | 40 |
| 24 | 44 | 30 | 41 |
| 25 | 56 | 68 | 42 |
| 26 | 74 | 70 | 51 |
| 27 | 58 | 51 | 61 |
| 28 | 37 | 39 | 79 |
| 29 | 50 | 46 | 75 |
| 30 | 63 | 77 | 43 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **X1** | **X2** | **X3** |
| 31 | 39 | 42 | 65 |
| 32 | 42 | 48 | 79 |
| 33 | 56 | 54 | 59 |
| 34 | 67 | 75 | 43 |
| 35 | 67 | 70 | 54 |
| 36 | 35 | 42 | 77 |
| 37 | 68 | 75 | 44 |
| 38 | 35 | 41 | 63 |
| 39 | 67 | 56 | 57 |
| 40 | 29 | 32 | 78 |
| 41 | 47 | 44 | 68 |
| 42 | 51 | 50 | 45 |
| 43 | 63 | 60 | 78 |
| 44 | 59 | 52 | 49 |
| 45 | 55 | 50 | 54 |
| 46 | 68 | 73 | 43 |
| 47 | 68 | 76 | 49 |
| 48 | 52 | 57 | 60 |
| 49 | 57 | 58 | 52 |
| 50 | 59 | 69 | 49 |
| 51 | 52 | 58 | 52 |
| 52 | 59 | 61 | 79 |
| 53 | 33 | 36 | 77 |
| 54 | 29 | 40 | 67 |
| 55 | 64 | 58 | 60 |
| 56 | 68 | 70 | 72 |
| 57 | 48 | 59 | 62 |
| 58 | 36 | 42 | 59 |
| 59 | 44 | 50 | 49 |
| 60 | 72 | 73 | 50 |

* + 1. **Rekapitulasi Data Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

**Variabel *Turnover Intention***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X3** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .747\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .655\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .741\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .640\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .593\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .630\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .747\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .725\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .727\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .716\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .731\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .683\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .679\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .620\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .661\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Total X3** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .924 | 16 | | | | |

**Variabel *Worklife Balance***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X1** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .785\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .688\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .748\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .704\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .765\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .715\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .619\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .682\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .731\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .804\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .649\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .695\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .733\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .789\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .470\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .789\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .736\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Total X1** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .937 | 17 | | | | |

**Variabel *Employee Engagement***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | **Total X2** |
| **Butir 1** | *Pearson Correlation* | .631\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 2** | *Pearson Correlation* | .636\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 3** | *Pearson Correlation* | .599\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 4** | *Pearson Correlation* | .699\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 5** | *Pearson Correlation* | .488\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 6** | *Pearson Correlation* | .544\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 7** | *Pearson Correlation* | .569\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 8** | *Pearson Correlation* | .762\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 9** | *Pearson Correlation* | .669\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 10** | *Pearson Correlation* | .735\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 11** | *Pearson Correlation* | .738\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 12** | *Pearson Correlation* | .687\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 13** | *Pearson Correlation* | .661\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 14** | *Pearson Correlation* | .763\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 15** | *Pearson Correlation* | .727\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 16** | *Pearson Correlation* | .628\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 17** | *Pearson Correlation* | .732\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Butir 18** | *Pearson Correlation* | .647\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |
| N | 60 |
| **Total X2** | *Pearson Correlation* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* |  |
| N | 60 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 60 | 100.0 |
| |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .922 | 18 | | | | |

1. **STATISTIK DESKRIPTIF**
   * + - 1. **Variabel *Turnover Intention***
2. **Jangkauan Range**

***Range = Skor tertinggi – Skor terendah***

***Range =*** 74 – 29

***Range =*** 45

1. **Banyak Kelas**

dan ditetapkan 7

1. **Interval Kelas**

dan ditetapkan 7

1. **Histogram dan Poligon**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Frekuensi**  **(f)** | **Fr (100%)** |
| 29-35 | IIIII | 5 | 8,33% |
| 36-42 | IIIII II | 7 | 11,66% |
| 43-49 | IIIII IIIII I | 11 | 18,33% |
| 50-56 | IIIII IIIII III | 13 | 21,66% |
| 57-63 | IIIII IIII | 9 | 15% |
| 64-70 | IIIII IIIII III | 13 | 21,66% |
| 71-77 | II | 2 | 3,33% |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |

STATISTIK DESKRIPTIF MENGGUNAKAN SPSS

VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Turnover Intention** | | |
|  | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 53.1333 |
| Std. Error of Mean | | 1.54160 |
| Median | | 53.0000 |
| Mode | | 68.00 |
| Std. Deviation | | 11.94119 |
| Variance | | 142.592 |
| Range | | 45.00 |
| Minimum | | 29.00 |
| Maximum | | 74.00 |
| Sum | | 3188.00 |

* + - * 1. **Variabel *Worklife Balance***

1. **Jangkauan Range**

***Range = Skor tertinggi – Skor terendah***

***Range =*** 77 – 30

***Range =*** 47

1. **Banyak Kelas**

dan ditetapkan 7

1. **Interval Kelas**

dan ditetapkan 7

1. **Histogram dan Poligon**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Frekuensi**  **(f)** | **Fr (100%)** |
| 30-36 | IIIII | 5 | 8,33% |
| 37-43 | IIIII IIII | 9 | 15% |
| 44-50 | IIIII III | 8 | 13,33% |
| 51-57 | IIIII III | 8 | 13,33% |
| 58-64 | IIIII IIIII II | 12 | 20% |
| 65-71 | IIIII III | 8 | 13,33% |
| 72-78 | IIIII IIIII | 10 | 16% |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |

STATISTIK DESKRIPTIF MENGGUNAKAN SPSS

VARIABEL *WORKLIFE BALANCE*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Worklife Balance** | | |
|  | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 55.9500 |
| Std. Error of Mean | | 1.73033 |
| Median | | 57.5000 |
| Mode | | 58.00a |
| Std. Deviation | | 13.40304 |
| Variance | | 179.642 |
| Range | | 47.00 |
| Minimum | | 30.00 |
| Maximum | | 77.00 |
| Sum | | 3357.00 |

* + - * 1. **Variabel *Employee Engagement***

1. **Jangkauan Range**

***Range = Skor tertinggi – Skor terendah***

***Range =*** 83 – 32

***Range =*** 51

1. **Banyak Kelas**

dan ditetapkan 7

1. **Interval Kelas**

dan ditetapkan 8

1. **Histogram dan Poligon**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nilai** | **Tabulasi** | **Frekuensi**  **(f)** | **Fr (100%)** |
| 32-39 | I | 1 | 1,66% |
| 40-47 | IIIII IIIII | 10 | 16,66% |
| 48-55 | IIIII IIIII II | 12 | 20% |
| 56-63 | IIIII IIIII IIIII | 15 | 25% |
| 64-71 | IIIII IIII | 9 | 15% |
| 72-79 | IIIII IIIII II | 12 | 20% |
| 80-87 | I | 1 | 1,66% |
| **Jumlah** |  | **60** | **100%** |

STATISTIK DESKRIPTIF MENGGUNAKAN SPSS

VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Employee Engagement*** | | |
|  | | |
| N | Valid | 60 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 59.7667 |
| Std. Error of Mean | | 1.65795 |
| Median | | 59.5000 |
| Mode | | 49.00a |
| Std. Deviation | | 12.84242 |
| Variance | | 164.928 |
| Range | | 51.00 |
| Minimum | | 32.00 |
| Maximum | | 83.00 |
| Sum | | 3586.00 |

1. **UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Normalitas**

1. **Uji Normalitas Data Skor Galat *Turnover Intention* atas *Worklife Balance* (X3 atas X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 6.62857150 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .109 |
| Positive | .088 |
| Negative | -.109 |
| Test Statistic | | .109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .075c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 7.06047808 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .083 |
| Positive | .059 |
| Negative | -.083 |
| Test Statistic | | .083 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

L0 atau Lhitung tertinggi sebesar 0,109 dan Ltabel (n = 60 dan α = 0,886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0,109 ≤ 0,886. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *turnover intention* (X3) atas *worklife balance* (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

1. **Uji Normalitas Data Skor Galat *Turnover Intention* atas *Employee Engagement* (X3 atas X2)**

L0 atau Lhitung tertinggi sebesar 0,083 dan Ltabel (n = 60 dan α = 0,886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0,083 ≤ 0,886.Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *turnover intention* (X3) atas *employee engagement* (X2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

1. **Uji Normalitas Data Skor Galat *Employee Engagement* atas *Worklife Balance* (X2 atas X1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 4.55490412 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .062 |
| Positive | .047 |
| Negative | -.062 |
| Test Statistic | | .062 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

L0 atau Lhitung tertinggi sebesar 0,062 dan Ltabel (n = 60 dan α = 0,886). Sehingga L0 ≤ Ltabel yaitu 0,062 ≤ 0,886. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat *employee engagement* (X2) atas *worklife balance* (X1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

1. **HASIL PERHITUNGAN ANALISIS KORELASI**
   * + - 1. **Uji Analisis Korelasi Variabel X1 dengan X3**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **X1** | **X3** | **X1^2** | **X3^2** | **X1\*X3** |
| 1 | 43 | 39 | 1849 | 1521 | 1677 |
| 2 | 44 | 54 | 1936 | 2916 | 2376 |
| 3 | 59 | 51 | 3481 | 2601 | 3009 |
| 4 | 71 | 70 | 5041 | 4900 | 4970 |
| 5 | 72 | 61 | 5184 | 3721 | 4392 |
| 6 | 37 | 41 | 1369 | 1681 | 1517 |
| 7 | 72 | 70 | 5184 | 4900 | 5040 |
| 8 | 37 | 43 | 1369 | 1849 | 1591 |
| 9 | 70 | 48 | 4900 | 2304 | 3360 |
| 10 | 31 | 37 | 961 | 1369 | 1147 |
| 11 | 49 | 45 | 2401 | 2025 | 2205 |
| 12 | 54 | 53 | 2916 | 2809 | 2862 |
| 13 | 68 | 47 | 4624 | 2209 | 3196 |
| 14 | 63 | 45 | 3969 | 2025 | 2835 |
| 15 | 58 | 48 | 3364 | 2304 | 2784 |
| 16 | 72 | 70 | 5184 | 4900 | 5040 |
| 17 | 73 | 68 | 5329 | 4624 | 4964 |
| 18 | 54 | 59 | 2916 | 3481 | 3186 |
| 19 | 61 | 53 | 3721 | 2809 | 3233 |
| 20 | 64 | 64 | 4096 | 4096 | 4096 |
| 21 | 56 | 55 | 3136 | 3025 | 3080 |
| 22 | 63 | 53 | 3969 | 2809 | 3339 |
| 23 | 34 | 43 | 1156 | 1849 | 1462 |
| 24 | 30 | 44 | 900 | 1936 | 1320 |
| 25 | 68 | 56 | 4624 | 3136 | 3808 |
| 26 | 70 | 74 | 4900 | 5476 | 5180 |
| 27 | 51 | 58 | 2601 | 3364 | 2958 |
| 28 | 39 | 37 | 1521 | 1369 | 1443 |
| 29 | 46 | 50 | 2116 | 2500 | 2300 |
| 30 | 77 | 63 | 5929 | 3969 | 4851 |
| 31 | 42 | 39 | 1764 | 1521 | 1638 |
| 32 | 48 | 42 | 2304 | 1764 | 2016 |
| 33 | 54 | 56 | 2916 | 3136 | 3024 |
| 34 | 75 | 67 | 5625 | 4489 | 5025 |
| 35 | 70 | 67 | 4900 | 4489 | 4690 |
| 36 | 42 | 35 | 1764 | 1225 | 1470 |
| 37 | 75 | 68 | 5625 | 4624 | 5100 |
| 38 | 41 | 35 | 1681 | 1225 | 1435 |
| 39 | 56 | 67 | 3136 | 4489 | 3752 |
| 40 | 32 | 29 | 1024 | 841 | 928 |
| 41 | 44 | 47 | 1936 | 2209 | 2068 |
| 42 | 50 | 51 | 2500 | 2601 | 2550 |
| 43 | 60 | 63 | 3600 | 3969 | 3780 |
| 44 | 52 | 59 | 2704 | 3481 | 3068 |
| 45 | 50 | 55 | 2500 | 3025 | 2750 |
| 46 | 73 | 68 | 5329 | 4624 | 4964 |
| 47 | 76 | 68 | 5776 | 4624 | 5168 |
| 48 | 57 | 52 | 3249 | 2704 | 2964 |
| 49 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 50 | 69 | 59 | 4761 | 3481 | 4071 |
| 51 | 58 | 52 | 3364 | 2704 | 3016 |
| 52 | 61 | 59 | 3721 | 3481 | 3599 |
| 53 | 36 | 33 | 1296 | 1089 | 1188 |
| 54 | 40 | 29 | 1600 | 841 | 1160 |
| 55 | 58 | 64 | 3364 | 4096 | 3712 |
| 56 | 70 | 68 | 4900 | 4624 | 4760 |
| 57 | 59 | 48 | 3481 | 2304 | 2832 |
| 58 | 42 | 36 | 1764 | 1296 | 1512 |
| 59 | 50 | 44 | 2500 | 1936 | 2200 |
| 60 | 73 | 72 | 5329 | 5184 | 5256 |
| ∑ | 3357 | 3188 | 198423 | 177802 | 186223 |

Koefisien Determinasi

KD = r2 x 100%

KD = -0,9352 x 100%

KD = 0,874 x 100%

**KD = 87%**

* + - * 1. **Uji Analisis Korelasi Variabel X2 dengan X3**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **X1** | **X3** | **X1^2** | **X3^2** | **X1\*X3** |
| 1 | 42 | 39 | 1764 | 1521 | 1638 |
| 2 | 51 | 54 | 2601 | 2916 | 2754 |
| 3 | 61 | 51 | 3721 | 2601 | 3111 |
| 4 | 79 | 70 | 6241 | 4900 | 5530 |
| 5 | 75 | 61 | 5625 | 3721 | 4575 |
| 6 | 43 | 41 | 1849 | 1681 | 1763 |
| 7 | 79 | 70 | 6241 | 4900 | 5530 |
| 8 | 42 | 43 | 1764 | 1849 | 1806 |
| 9 | 69 | 48 | 4761 | 2304 | 3312 |
| 10 | 32 | 37 | 1024 | 1369 | 1184 |
| 11 | 49 | 45 | 2401 | 2025 | 2205 |
| 12 | 55 | 53 | 3025 | 2809 | 2915 |
| 13 | 65 | 47 | 4225 | 2209 | 3055 |
| 14 | 59 | 45 | 3481 | 2025 | 2655 |
| 15 | 58 | 48 | 3364 | 2304 | 2784 |
| 16 | 78 | 70 | 6084 | 4900 | 5460 |
| 17 | 79 | 68 | 6241 | 4624 | 5372 |
| 18 | 62 | 59 | 3844 | 3481 | 3658 |
| 19 | 61 | 53 | 3721 | 2809 | 3233 |
| 20 | 69 | 64 | 4761 | 4096 | 4416 |
| 21 | 59 | 55 | 3481 | 3025 | 3245 |
| 22 | 65 | 53 | 4225 | 2809 | 3445 |
| 23 | 40 | 43 | 1600 | 1849 | 1720 |
| 24 | 41 | 44 | 1681 | 1936 | 1804 |
| 25 | 65 | 56 | 4225 | 3136 | 3640 |
| 26 | 79 | 74 | 6241 | 5476 | 5846 |
| 27 | 59 | 58 | 3481 | 3364 | 3422 |
| 28 | 43 | 37 | 1849 | 1369 | 1591 |
| 29 | 54 | 50 | 2916 | 2500 | 2700 |
| 30 | 77 | 63 | 5929 | 3969 | 4851 |
| 31 | 44 | 39 | 1936 | 1521 | 1716 |
| 32 | 63 | 42 | 3969 | 1764 | 2646 |
| 33 | 57 | 56 | 3249 | 3136 | 3192 |
| 34 | 78 | 67 | 6084 | 4489 | 5226 |
| 35 | 68 | 67 | 4624 | 4489 | 4556 |
| 36 | 45 | 35 | 2025 | 1225 | 1575 |
| 37 | 78 | 68 | 6084 | 4624 | 5304 |
| 38 | 49 | 35 | 2401 | 1225 | 1715 |
| 39 | 54 | 67 | 2916 | 4489 | 3618 |
| 40 | 43 | 29 | 1849 | 841 | 1247 |
| 41 | 49 | 47 | 2401 | 2209 | 2303 |
| 42 | 60 | 51 | 3600 | 2601 | 3060 |
| 43 | 52 | 63 | 2704 | 3969 | 3276 |
| 44 | 49 | 59 | 2401 | 3481 | 2891 |
| 45 | 52 | 55 | 2704 | 3025 | 2860 |
| 46 | 79 | 68 | 6241 | 4624 | 5372 |
| 47 | 77 | 68 | 5929 | 4624 | 5236 |
| 48 | 67 | 52 | 4489 | 2704 | 3484 |
| 49 | 60 | 57 | 3600 | 3249 | 3420 |
| 50 | 72 | 59 | 5184 | 3481 | 4248 |
| 51 | 62 | 52 | 3844 | 2704 | 3224 |
| 52 | 59 | 59 | 3481 | 3481 | 3481 |
| 53 | 49 | 33 | 2401 | 1089 | 1617 |
| 54 | 50 | 29 | 2500 | 841 | 1450 |
| 55 | 63 | 64 | 3969 | 4096 | 4032 |
| 56 | 83 | 68 | 6889 | 4624 | 5644 |
| 57 | 66 | 48 | 4356 | 2304 | 3168 |
| 58 | 41 | 36 | 1681 | 1296 | 1476 |
| 59 | 56 | 44 | 3136 | 1936 | 2464 |
| 60 | 71 | 72 | 5041 | 5184 | 5112 |
| ∑ | 3586 | 3188 | 224054 | 177802 | 197833 |

Koefisien Determinasi

KD = r2 x 100%

KD = -0,8322 x 100%

KD = 0,692 x 100%

**KD = 69%**

1. **Perhitungan Koefisien Korelasi Menggunakan SPSS Versi 25**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | Worklife Balance | Employee Engagement | Turnover Intention |
| Worklife Balance | Pearson Correlation | 1 | -.935\*\* | -.832\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Employee Engagement | Pearson Correlation | -.935\*\* | 1 | .806\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| Turnover Intention | Pearson Correlation | -.832\*\* | .806\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

Dari hasil diatas maka dapat dilihat bahwa hubungan antar variabel *Worklife Balance*dengan *Turnover Intention* memiliki hubungan sebesar -0,935 menandakan memiliki tingkat korelasi Sangat Kuat, dan korelasi antara variabel *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* juga memiliki korelasi yang Sangat Kuat sebesar -0,832. Sedangkan korelasi antar variabel *Worklife Balance* dengan *Employee Engagement* memiliki tingkat korelasi Sangat Kuat sebesar 0,806.

1. **MATRIKS KORELASI ANTAR DIMENSI**

**Dimensi Variabel *Worklife Balance* dan *Turnover Intention***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X3.1** |  | **X1.2** | **X3.1** |  | **X1.3** | **X3.1** |  | **X1.4** | **X3.1** |
| 16 | 13 |  | 11 | 13 |  | 5 | 13 |  | 11 | 13 |
| 12 | 19 |  | 11 | 19 |  | 7 | 19 |  | 14 | 19 |
| 17 | 18 |  | 15 | 18 |  | 10 | 18 |  | 17 | 18 |
| 21 | 27 |  | 17 | 27 |  | 14 | 27 |  | 19 | 27 |
| 22 | 25 |  | 16 | 25 |  | 12 | 25 |  | 22 | 25 |
| 11 | 16 |  | 9 | 16 |  | 8 | 16 |  | 9 | 16 |
| 21 | 26 |  | 17 | 26 |  | 14 | 26 |  | 20 | 26 |
| 11 | 15 |  | 10 | 15 |  | 5 | 15 |  | 11 | 15 |
| 20 | 19 |  | 19 | 19 |  | 13 | 19 |  | 18 | 19 |
| 9 | 13 |  | 7 | 13 |  | 4 | 13 |  | 11 | 13 |
| 14 | 16 |  | 13 | 16 |  | 11 | 16 |  | 11 | 16 |
| 16 | 20 |  | 14 | 20 |  | 8 | 20 |  | 16 | 20 |
| 21 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 22 | 19 |
| 19 | 17 |  | 15 | 17 |  | 10 | 17 |  | 19 | 17 |
| 17 | 20 |  | 14 | 20 |  | 13 | 20 |  | 14 | 20 |
| 21 | 27 |  | 17 | 27 |  | 14 | 27 |  | 20 | 27 |
| 22 | 25 |  | 17 | 25 |  | 9 | 25 |  | 25 | 25 |
| 15 | 21 |  | 15 | 21 |  | 10 | 21 |  | 14 | 21 |
| 18 | 20 |  | 13 | 20 |  | 11 | 20 |  | 19 | 20 |
| 20 | 25 |  | 14 | 25 |  | 8 | 25 |  | 22 | 25 |
| 17 | 21 |  | 12 | 21 |  | 9 | 21 |  | 18 | 21 |
| 19 | 20 |  | 15 | 20 |  | 10 | 20 |  | 19 | 20 |
| 9 | 14 |  | 10 | 14 |  | 5 | 14 |  | 10 | 14 |
| 8 | 15 |  | 8 | 15 |  | 6 | 15 |  | 8 | 15 |
| 20 | 21 |  | 16 | 21 |  | 12 | 21 |  | 20 | 21 |
| 19 | 26 |  | 20 | 26 |  | 15 | 26 |  | 16 | 26 |
| 15 | 22 |  | 12 | 22 |  | 9 | 22 |  | 15 | 22 |
| 12 | 14 |  | 8 | 14 |  | 6 | 14 |  | 13 | 14 |
| 13 | 19 |  | 12 | 19 |  | 9 | 19 |  | 12 | 19 |
| 23 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 23 | 25 |
| 12 | 17 |  | 10 | 17 |  | 10 | 17 |  | 10 | 17 |
| 16 | 17 |  | 10 | 17 |  | 10 | 17 |  | 12 | 17 |
| 18 | 21 |  | 11 | 21 |  | 10 | 21 |  | 15 | 21 |
| 22 | 23 |  | 18 | 23 |  | 13 | 23 |  | 22 | 23 |
| 22 | 26 |  | 15 | 26 |  | 12 | 26 |  | 21 | 26 |
| 11 | 11 |  | 11 | 11 |  | 7 | 11 |  | 13 | 11 |
| 22 | 24 |  | 18 | 24 |  | 12 | 24 |  | 23 | 24 |
| 12 | 14 |  | 10 | 14 |  | 10 | 14 |  | 9 | 14 |
| 19 | 23 |  | 10 | 23 |  | 12 | 23 |  | 15 | 23 |
| 9 | 13 |  | 8 | 13 |  | 7 | 13 |  | 8 | 13 |
| 11 | 14 |  | 12 | 14 |  | 8 | 14 |  | 13 | 14 |
| 15 | 20 |  | 11 | 20 |  | 12 | 20 |  | 12 | 20 |
| 18 | 26 |  | 13 | 26 |  | 10 | 26 |  | 19 | 26 |
| 16 | 23 |  | 11 | 23 |  | 9 | 23 |  | 16 | 23 |
| 15 | 17 |  | 11 | 17 |  | 8 | 17 |  | 16 | 17 |
| 22 | 24 |  | 17 | 24 |  | 13 | 24 |  | 21 | 24 |
| 24 | 30 |  | 16 | 30 |  | 14 | 30 |  | 22 | 30 |
| 17 | 18 |  | 13 | 18 |  | 12 | 18 |  | 15 | 18 |
| 17 | 22 |  | 14 | 22 |  | 9 | 22 |  | 18 | 22 |
| 20 | 26 |  | 16 | 26 |  | 13 | 26 |  | 20 | 26 |
| 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 10 | 21 |  | 17 | 21 |
| 18 | 23 |  | 14 | 23 |  | 11 | 23 |  | 18 | 23 |
| 12 | 13 |  | 7 | 13 |  | 8 | 13 |  | 9 | 13 |
| 13 | 10 |  | 9 | 10 |  | 7 | 10 |  | 11 | 10 |
| 18 | 24 |  | 13 | 24 |  | 11 | 24 |  | 16 | 24 |
| 21 | 21 |  | 16 | 21 |  | 14 | 21 |  | 19 | 21 |
| 16 | 18 |  | 15 | 18 |  | 11 | 18 |  | 17 | 18 |
| 14 | 15 |  | 9 | 15 |  | 6 | 15 |  | 13 | 15 |
| 15 | 15 |  | 11 | 15 |  | 9 | 15 |  | 15 | 15 |
| 20 | 27 |  | 18 | 27 |  | 12 | 27 |  | 23 | 27 |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,824921** |  | **0,746706** |  | **0,740357** |  | **0,793566** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X3.2** |  | **X1.2** | **X3.2** |  | **X1.3** | **X3.2** |  | **X1.4** | **X3.2** |  |
| 16 | 14 |  | 11 | 14 |  | 5 | 14 |  | 11 | 14 |  |
| 12 | 19 |  | 11 | 19 |  | 7 | 19 |  | 14 | 19 |  |
| 17 | 18 |  | 15 | 18 |  | 10 | 18 |  | 17 | 18 |  |
| 21 | 21 |  | 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 19 | 21 |  |
| 22 | 19 |  | 16 | 19 |  | 12 | 19 |  | 22 | 19 |  |
| 11 | 10 |  | 9 | 10 |  | 8 | 10 |  | 9 | 10 |  |
| 21 | 21 |  | 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 20 | 21 |  |
| 11 | 15 |  | 10 | 15 |  | 5 | 15 |  | 11 | 15 |  |
| 20 | 18 |  | 19 | 18 |  | 13 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 9 | 12 |  | 7 | 12 |  | 4 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 14 | 12 |  | 13 | 12 |  | 11 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 16 | 17 |  | 14 | 17 |  | 8 | 17 |  | 16 | 17 |  |
| 21 | 15 |  | 15 | 15 |  | 10 | 15 |  | 22 | 15 |  |
| 19 | 14 |  | 15 | 14 |  | 10 | 14 |  | 19 | 14 |  |
| 17 | 12 |  | 14 | 12 |  | 13 | 12 |  | 14 | 12 |  |
| 21 | 22 |  | 17 | 22 |  | 14 | 22 |  | 20 | 22 |  |
| 22 | 23 |  | 17 | 23 |  | 9 | 23 |  | 25 | 23 |  |
| 15 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 14 | 19 |  |
| 18 | 17 |  | 13 | 17 |  | 11 | 17 |  | 19 | 17 |  |
| 20 | 19 |  | 14 | 19 |  | 8 | 19 |  | 22 | 19 |  |
| 17 | 17 |  | 12 | 17 |  | 9 | 17 |  | 18 | 17 |  |
| 19 | 17 |  | 15 | 17 |  | 10 | 17 |  | 19 | 17 |  |
| 9 | 14 |  | 10 | 14 |  | 5 | 14 |  | 10 | 14 |  |
| 8 | 14 |  | 8 | 14 |  | 6 | 14 |  | 8 | 14 |  |
| 20 | 19 |  | 16 | 19 |  | 12 | 19 |  | 20 | 19 |  |
| 19 | 23 |  | 20 | 23 |  | 15 | 23 |  | 16 | 23 |  |
| 15 | 17 |  | 12 | 17 |  | 9 | 17 |  | 15 | 17 |  |
| 12 | 12 |  | 8 | 12 |  | 6 | 12 |  | 13 | 12 |  |
| 13 | 14 |  | 12 | 14 |  | 9 | 14 |  | 12 | 14 |  |
| 23 | 19 |  | 17 | 19 |  | 14 | 19 |  | 23 | 19 |  |
| 12 | 9 |  | 10 | 9 |  | 10 | 9 |  | 10 | 9 |  |
| 16 | 12 |  | 10 | 12 |  | 10 | 12 |  | 12 | 12 |  |
| 18 | 17 |  | 11 | 17 |  | 10 | 17 |  | 15 | 17 |  |
| 22 | 22 |  | 18 | 22 |  | 13 | 22 |  | 22 | 22 |  |
| 22 | 21 |  | 15 | 21 |  | 12 | 21 |  | 21 | 21 |  |
| 11 | 12 |  | 11 | 12 |  | 7 | 12 |  | 13 | 12 |  |
| 22 | 22 |  | 18 | 22 |  | 12 | 22 |  | 23 | 22 |  |
| 12 | 10 |  | 10 | 10 |  | 10 | 10 |  | 9 | 10 |  |
| 19 | 21 |  | 10 | 21 |  | 12 | 21 |  | 15 | 21 |  |
| 9 | 8 |  | 8 | 8 |  | 7 | 8 |  | 8 | 8 |  |
| 11 | 16 |  | 12 | 16 |  | 8 | 16 |  | 13 | 16 |  |
| 15 | 15 |  | 11 | 15 |  | 12 | 15 |  | 12 | 15 |  |
| 18 | 19 |  | 13 | 19 |  | 10 | 19 |  | 19 | 19 |  |
| 16 | 18 |  | 11 | 18 |  | 9 | 18 |  | 16 | 18 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 8 | 19 |  | 16 | 19 |  |
| 22 | 22 |  | 17 | 22 |  | 13 | 22 |  | 21 | 22 |  |
| 24 | 19 |  | 16 | 19 |  | 14 | 19 |  | 22 | 19 |  |
| 17 | 16 |  | 13 | 16 |  | 12 | 16 |  | 15 | 16 |  |
| 17 | 18 |  | 14 | 18 |  | 9 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 20 | 17 |  | 16 | 17 |  | 13 | 17 |  | 20 | 17 |  |
| 17 | 16 |  | 14 | 16 |  | 10 | 16 |  | 17 | 16 |  |
| 18 | 18 |  | 14 | 18 |  | 11 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 12 | 9 |  | 7 | 9 |  | 8 | 9 |  | 9 | 9 |  |
| 13 | 9 |  | 9 | 9 |  | 7 | 9 |  | 11 | 9 |  |
| 18 | 20 |  | 13 | 20 |  | 11 | 20 |  | 16 | 20 |  |
| 21 | 22 |  | 16 | 22 |  | 14 | 22 |  | 19 | 22 |  |
| 16 | 15 |  | 15 | 15 |  | 11 | 15 |  | 17 | 15 |  |
| 14 | 11 |  | 9 | 11 |  | 6 | 11 |  | 13 | 11 |  |
| 15 | 14 |  | 11 | 14 |  | 9 | 14 |  | 15 | 14 |  |
| 20 | 23 |  | 18 | 23 |  | 12 | 23 |  | 23 | 23 |  |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,756645** |  | **0,773565** |  | **0,592908** |  | **0,794023** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X3.3** |  | **X1.2** | **X3.3** |  | **X1.3** | **X3.3** |  | **X1.4** | **X3.3** |  |
| 16 | 12 |  | 11 | 12 |  | 5 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 12 | 16 |  | 11 | 16 |  | 7 | 16 |  | 14 | 16 |  |
| 17 | 15 |  | 15 | 15 |  | 10 | 15 |  | 17 | 15 |  |
| 21 | 22 |  | 17 | 22 |  | 14 | 22 |  | 19 | 22 |  |
| 22 | 17 |  | 16 | 17 |  | 12 | 17 |  | 22 | 17 |  |
| 11 | 15 |  | 9 | 15 |  | 8 | 15 |  | 9 | 15 |  |
| 21 | 23 |  | 17 | 23 |  | 14 | 23 |  | 20 | 23 |  |
| 11 | 13 |  | 10 | 13 |  | 5 | 13 |  | 11 | 13 |  |
| 20 | 11 |  | 19 | 11 |  | 13 | 11 |  | 18 | 11 |  |
| 9 | 12 |  | 7 | 12 |  | 4 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 14 | 17 |  | 13 | 17 |  | 11 | 17 |  | 11 | 17 |  |
| 16 | 16 |  | 14 | 16 |  | 8 | 16 |  | 16 | 16 |  |
| 21 | 13 |  | 15 | 13 |  | 10 | 13 |  | 22 | 13 |  |
| 19 | 14 |  | 15 | 14 |  | 10 | 14 |  | 19 | 14 |  |
| 17 | 16 |  | 14 | 16 |  | 13 | 16 |  | 14 | 16 |  |
| 21 | 21 |  | 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 20 | 21 |  |
| 22 | 20 |  | 17 | 20 |  | 9 | 20 |  | 25 | 20 |  |
| 15 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 14 | 19 |  |
| 18 | 16 |  | 13 | 16 |  | 11 | 16 |  | 19 | 16 |  |
| 20 | 20 |  | 14 | 20 |  | 8 | 20 |  | 22 | 20 |  |
| 17 | 17 |  | 12 | 17 |  | 9 | 17 |  | 18 | 17 |  |
| 19 | 16 |  | 15 | 16 |  | 10 | 16 |  | 19 | 16 |  |
| 9 | 15 |  | 10 | 15 |  | 5 | 15 |  | 10 | 15 |  |
| 8 | 15 |  | 8 | 15 |  | 6 | 15 |  | 8 | 15 |  |
| 20 | 16 |  | 16 | 16 |  | 12 | 16 |  | 20 | 16 |  |
| 19 | 25 |  | 20 | 25 |  | 15 | 25 |  | 16 | 25 |  |
| 15 | 19 |  | 12 | 19 |  | 9 | 19 |  | 15 | 19 |  |
| 12 | 11 |  | 8 | 11 |  | 6 | 11 |  | 13 | 11 |  |
| 13 | 17 |  | 12 | 17 |  | 9 | 17 |  | 12 | 17 |  |
| 23 | 19 |  | 17 | 19 |  | 14 | 19 |  | 23 | 19 |  |
| 12 | 13 |  | 10 | 13 |  | 10 | 13 |  | 10 | 13 |  |
| 16 | 13 |  | 10 | 13 |  | 10 | 13 |  | 12 | 13 |  |
| 18 | 18 |  | 11 | 18 |  | 10 | 18 |  | 15 | 18 |  |
| 22 | 22 |  | 18 | 22 |  | 13 | 22 |  | 22 | 22 |  |
| 22 | 20 |  | 15 | 20 |  | 12 | 20 |  | 21 | 20 |  |
| 11 | 12 |  | 11 | 12 |  | 7 | 12 |  | 13 | 12 |  |
| 22 | 22 |  | 18 | 22 |  | 12 | 22 |  | 23 | 22 |  |
| 12 | 11 |  | 10 | 11 |  | 10 | 11 |  | 9 | 11 |  |
| 19 | 23 |  | 10 | 23 |  | 12 | 23 |  | 15 | 23 |  |
| 9 | 8 |  | 8 | 8 |  | 7 | 8 |  | 8 | 8 |  |
| 11 | 17 |  | 12 | 17 |  | 8 | 17 |  | 13 | 17 |  |
| 15 | 16 |  | 11 | 16 |  | 12 | 16 |  | 12 | 16 |  |
| 18 | 18 |  | 13 | 18 |  | 10 | 18 |  | 19 | 18 |  |
| 16 | 18 |  | 11 | 18 |  | 9 | 18 |  | 16 | 18 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 8 | 19 |  | 16 | 19 |  |
| 22 | 22 |  | 17 | 22 |  | 13 | 22 |  | 21 | 22 |  |
| 24 | 19 |  | 16 | 19 |  | 14 | 19 |  | 22 | 19 |  |
| 17 | 18 |  | 13 | 18 |  | 12 | 18 |  | 15 | 18 |  |
| 17 | 17 |  | 14 | 17 |  | 9 | 17 |  | 18 | 17 |  |
| 20 | 16 |  | 16 | 16 |  | 13 | 16 |  | 20 | 16 |  |
| 17 | 15 |  | 14 | 15 |  | 10 | 15 |  | 17 | 15 |  |
| 18 | 18 |  | 14 | 18 |  | 11 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 12 | 11 |  | 7 | 11 |  | 8 | 11 |  | 9 | 11 |  |
| 13 | 10 |  | 9 | 10 |  | 7 | 10 |  | 11 | 10 |  |
| 18 | 20 |  | 13 | 20 |  | 11 | 20 |  | 16 | 20 |  |
| 21 | 25 |  | 16 | 25 |  | 14 | 25 |  | 19 | 25 |  |
| 16 | 15 |  | 15 | 15 |  | 11 | 15 |  | 17 | 15 |  |
| 14 | 10 |  | 9 | 10 |  | 6 | 10 |  | 13 | 10 |  |
| 15 | 15 |  | 11 | 15 |  | 9 | 15 |  | 15 | 15 |  |
| 20 | 22 |  | 18 | 22 |  | 12 | 22 |  | 23 | 22 |  |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,64121** |  | **0,646615** |  | **0,652837** |  | **0,60864** |  |

**Dimensi Variabel *Employe Engagement* dan *Turnover Intention***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.1** | **X3.1** |  | **X2.2** | **X3.1** |  | **X2.3** | **X3.1** |
| 12 | 13 |  | 16 | 13 |  | 14 | 12 |
| 16 | 19 |  | 19 | 19 |  | 16 | 16 |
| 19 | 18 |  | 20 | 18 |  | 22 | 15 |
| 28 | 27 |  | 26 | 27 |  | 25 | 22 |
| 24 | 25 |  | 26 | 25 |  | 25 | 17 |
| 16 | 16 |  | 14 | 16 |  | 13 | 15 |
| 29 | 26 |  | 25 | 26 |  | 25 | 23 |
| 11 | 15 |  | 16 | 15 |  | 15 | 13 |
| 18 | 19 |  | 24 | 19 |  | 27 | 11 |
| 9 | 13 |  | 12 | 13 |  | 11 | 12 |
| 17 | 16 |  | 14 | 16 |  | 18 | 17 |
| 13 | 20 |  | 21 | 20 |  | 21 | 16 |
| 19 | 19 |  | 22 | 19 |  | 24 | 13 |
| 17 | 17 |  | 19 | 17 |  | 23 | 14 |
| 20 | 20 |  | 18 | 20 |  | 20 | 16 |
| 27 | 27 |  | 26 | 27 |  | 25 | 21 |
| 23 | 25 |  | 29 | 25 |  | 27 | 20 |
| 19 | 21 |  | 22 | 21 |  | 21 | 19 |
| 22 | 20 |  | 19 | 20 |  | 20 | 16 |
| 20 | 25 |  | 26 | 25 |  | 23 | 20 |
| 20 | 21 |  | 20 | 21 |  | 19 | 17 |
| 20 | 20 |  | 22 | 20 |  | 23 | 16 |
| 11 | 14 |  | 15 | 14 |  | 14 | 15 |
| 16 | 15 |  | 14 | 15 |  | 11 | 15 |
| 20 | 21 |  | 21 | 21 |  | 24 | 16 |
| 26 | 26 |  | 26 | 26 |  | 27 | 25 |
| 20 | 22 |  | 21 | 22 |  | 18 | 19 |
| 16 | 14 |  | 14 | 14 |  | 13 | 11 |
| 18 | 19 |  | 19 | 19 |  | 17 | 17 |
| 26 | 25 |  | 25 | 25 |  | 26 | 19 |
| 16 | 17 |  | 15 | 17 |  | 13 | 13 |
| 19 | 17 |  | 23 | 17 |  | 21 | 13 |
| 19 | 21 |  | 21 | 21 |  | 17 | 18 |
| 25 | 23 |  | 26 | 23 |  | 27 | 22 |
| 22 | 26 |  | 24 | 26 |  | 22 | 20 |
| 16 | 11 |  | 13 | 11 |  | 16 | 12 |
| 26 | 24 |  | 26 | 24 |  | 26 | 22 |
| 17 | 14 |  | 16 | 14 |  | 16 | 11 |
| 15 | 23 |  | 22 | 23 |  | 17 | 23 |
| 15 | 13 |  | 13 | 13 |  | 15 | 8 |
| 18 | 14 |  | 13 | 14 |  | 18 | 17 |
| 21 | 20 |  | 19 | 20 |  | 20 | 16 |
| 19 | 26 |  | 18 | 26 |  | 15 | 18 |
| 19 | 23 |  | 16 | 23 |  | 14 | 18 |
| 17 | 17 |  | 16 | 17 |  | 19 | 19 |
| 24 | 24 |  | 27 | 24 |  | 28 | 22 |
| 28 | 30 |  | 28 | 30 |  | 21 | 19 |
| 22 | 18 |  | 23 | 18 |  | 22 | 18 |
| 19 | 22 |  | 20 | 22 |  | 21 | 17 |
| 27 | 26 |  | 23 | 26 |  | 22 | 16 |
| 21 | 21 |  | 20 | 21 |  | 21 | 15 |
| 21 | 23 |  | 20 | 23 |  | 18 | 18 |
| 18 | 13 |  | 17 | 13 |  | 14 | 11 |
| 16 | 10 |  | 18 | 10 |  | 16 | 10 |
| 20 | 24 |  | 21 | 24 |  | 22 | 20 |
| 27 | 21 |  | 28 | 21 |  | 28 | 25 |
| 22 | 18 |  | 21 | 18 |  | 23 | 15 |
| 14 | 15 |  | 15 | 15 |  | 12 | 10 |
| 19 | 15 |  | 19 | 15 |  | 18 | 15 |
| 23 | 27 |  | 23 | 27 |  | 25 | 22 |
| 12 | 13 |  | 16 | 13 |  | 14 | 12 |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,775108** |  | **0,797721** |  | **0,619417** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.1** | **X3.2** |  | **X2.2** | **X3.2** |  | **X2.3** | **X3.2** |
| 12 | 14 |  | 16 | 14 |  | 14 | 14 |
| 16 | 19 |  | 19 | 19 |  | 16 | 19 |
| 19 | 18 |  | 20 | 18 |  | 22 | 18 |
| 28 | 21 |  | 26 | 21 |  | 25 | 21 |
| 24 | 19 |  | 26 | 19 |  | 25 | 19 |
| 16 | 10 |  | 14 | 10 |  | 13 | 10 |
| 29 | 21 |  | 25 | 21 |  | 25 | 21 |
| 11 | 15 |  | 16 | 15 |  | 15 | 15 |
| 18 | 18 |  | 24 | 18 |  | 27 | 18 |
| 9 | 12 |  | 12 | 12 |  | 11 | 12 |
| 17 | 12 |  | 14 | 12 |  | 18 | 12 |
| 13 | 17 |  | 21 | 17 |  | 21 | 17 |
| 19 | 15 |  | 22 | 15 |  | 24 | 15 |
| 17 | 14 |  | 19 | 14 |  | 23 | 14 |
| 20 | 12 |  | 18 | 12 |  | 20 | 12 |
| 27 | 22 |  | 26 | 22 |  | 25 | 22 |
| 23 | 23 |  | 29 | 23 |  | 27 | 23 |
| 19 | 19 |  | 22 | 19 |  | 21 | 19 |
| 22 | 17 |  | 19 | 17 |  | 20 | 17 |
| 20 | 19 |  | 26 | 19 |  | 23 | 19 |
| 20 | 17 |  | 20 | 17 |  | 19 | 17 |
| 20 | 17 |  | 22 | 17 |  | 23 | 17 |
| 11 | 14 |  | 15 | 14 |  | 14 | 14 |
| 16 | 14 |  | 14 | 14 |  | 11 | 14 |
| 20 | 19 |  | 21 | 19 |  | 24 | 19 |
| 26 | 23 |  | 26 | 23 |  | 27 | 23 |
| 20 | 17 |  | 21 | 17 |  | 18 | 17 |
| 16 | 12 |  | 14 | 12 |  | 13 | 12 |
| 18 | 14 |  | 19 | 14 |  | 17 | 14 |
| 26 | 19 |  | 25 | 19 |  | 26 | 19 |
| 16 | 9 |  | 15 | 9 |  | 13 | 9 |
| 19 | 12 |  | 23 | 12 |  | 21 | 12 |
| 19 | 17 |  | 21 | 17 |  | 17 | 17 |
| 25 | 22 |  | 26 | 22 |  | 27 | 22 |
| 22 | 21 |  | 24 | 21 |  | 22 | 21 |
| 16 | 12 |  | 13 | 12 |  | 16 | 12 |
| 26 | 22 |  | 26 | 22 |  | 26 | 22 |
| 17 | 10 |  | 16 | 10 |  | 16 | 10 |
| 15 | 21 |  | 22 | 21 |  | 17 | 21 |
| 15 | 8 |  | 13 | 8 |  | 15 | 8 |
| 18 | 16 |  | 13 | 16 |  | 18 | 16 |
| 21 | 15 |  | 19 | 15 |  | 20 | 15 |
| 19 | 19 |  | 18 | 19 |  | 15 | 19 |
| 19 | 18 |  | 16 | 18 |  | 14 | 18 |
| 17 | 19 |  | 16 | 19 |  | 19 | 19 |
| 24 | 22 |  | 27 | 22 |  | 28 | 22 |
| 28 | 19 |  | 28 | 19 |  | 21 | 19 |
| 22 | 16 |  | 23 | 16 |  | 22 | 16 |
| 19 | 18 |  | 20 | 18 |  | 21 | 18 |
| 27 | 17 |  | 23 | 17 |  | 22 | 17 |
| 21 | 16 |  | 20 | 16 |  | 21 | 16 |
| 21 | 18 |  | 20 | 18 |  | 18 | 18 |
| 18 | 9 |  | 17 | 9 |  | 14 | 9 |
| 16 | 9 |  | 18 | 9 |  | 16 | 9 |
| 20 | 20 |  | 21 | 20 |  | 22 | 20 |
| 27 | 22 |  | 28 | 22 |  | 28 | 22 |
| 22 | 15 |  | 21 | 15 |  | 23 | 15 |
| 14 | 11 |  | 15 | 11 |  | 12 | 11 |
| 19 | 14 |  | 19 | 14 |  | 18 | 14 |
| 23 | 23 |  | 23 | 23 |  | 25 | 23 |
| 12 | 14 |  | 16 | 14 |  | 14 | 14 |
| 16 | 19 |  | 19 | 19 |  | 16 | 19 |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,645379** |  | **0,774695** |  | **0,727034** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2.1** | **X3.3** |  | **X2.2** | **X3.3** |  | **X2.3** | **X3.3** |
| 12 | 12 |  | 16 | 12 |  | 14 | 12 |
| 16 | 16 |  | 19 | 16 |  | 16 | 16 |
| 19 | 15 |  | 20 | 15 |  | 22 | 15 |
| 28 | 22 |  | 26 | 22 |  | 25 | 22 |
| 24 | 17 |  | 26 | 17 |  | 25 | 17 |
| 16 | 15 |  | 14 | 15 |  | 13 | 15 |
| 29 | 23 |  | 25 | 23 |  | 25 | 23 |
| 11 | 13 |  | 16 | 13 |  | 15 | 13 |
| 18 | 11 |  | 24 | 11 |  | 27 | 11 |
| 9 | 12 |  | 12 | 12 |  | 11 | 12 |
| 17 | 17 |  | 14 | 17 |  | 18 | 17 |
| 13 | 16 |  | 21 | 16 |  | 21 | 16 |
| 19 | 13 |  | 22 | 13 |  | 24 | 13 |
| 17 | 14 |  | 19 | 14 |  | 23 | 14 |
| 20 | 16 |  | 18 | 16 |  | 20 | 16 |
| 27 | 21 |  | 26 | 21 |  | 25 | 21 |
| 23 | 20 |  | 29 | 20 |  | 27 | 20 |
| 19 | 19 |  | 22 | 19 |  | 21 | 19 |
| 22 | 16 |  | 19 | 16 |  | 20 | 16 |
| 20 | 20 |  | 26 | 20 |  | 23 | 20 |
| 20 | 17 |  | 20 | 17 |  | 19 | 17 |
| 20 | 16 |  | 22 | 16 |  | 23 | 16 |
| 11 | 15 |  | 15 | 15 |  | 14 | 15 |
| 16 | 15 |  | 14 | 15 |  | 11 | 15 |
| 20 | 16 |  | 21 | 16 |  | 24 | 16 |
| 26 | 25 |  | 26 | 25 |  | 27 | 25 |
| 20 | 19 |  | 21 | 19 |  | 18 | 19 |
| 16 | 11 |  | 14 | 11 |  | 13 | 11 |
| 18 | 17 |  | 19 | 17 |  | 17 | 17 |
| 26 | 19 |  | 25 | 19 |  | 26 | 19 |
| 16 | 13 |  | 15 | 13 |  | 13 | 13 |
| 19 | 13 |  | 23 | 13 |  | 21 | 13 |
| 19 | 18 |  | 21 | 18 |  | 17 | 18 |
| 25 | 22 |  | 26 | 22 |  | 27 | 22 |
| 22 | 20 |  | 24 | 20 |  | 22 | 20 |
| 16 | 12 |  | 13 | 12 |  | 16 | 12 |
| 26 | 22 |  | 26 | 22 |  | 26 | 22 |
| 17 | 11 |  | 16 | 11 |  | 16 | 11 |
| 15 | 23 |  | 22 | 23 |  | 17 | 23 |
| 15 | 8 |  | 13 | 8 |  | 15 | 8 |
| 18 | 17 |  | 13 | 17 |  | 18 | 17 |
| 21 | 16 |  | 19 | 16 |  | 20 | 16 |
| 19 | 18 |  | 18 | 18 |  | 15 | 18 |
| 19 | 18 |  | 16 | 18 |  | 14 | 18 |
| 17 | 19 |  | 16 | 19 |  | 19 | 19 |
| 24 | 22 |  | 27 | 22 |  | 28 | 22 |
| 28 | 19 |  | 28 | 19 |  | 21 | 19 |
| 22 | 18 |  | 23 | 18 |  | 22 | 18 |
| 19 | 17 |  | 20 | 17 |  | 21 | 17 |
| 27 | 16 |  | 23 | 16 |  | 22 | 16 |
| 21 | 15 |  | 20 | 15 |  | 21 | 15 |
| 21 | 18 |  | 20 | 18 |  | 18 | 18 |
| 18 | 11 |  | 17 | 11 |  | 14 | 11 |
| 16 | 10 |  | 18 | 10 |  | 16 | 10 |
| 20 | 20 |  | 21 | 20 |  | 22 | 20 |
| 27 | 25 |  | 28 | 25 |  | 28 | 25 |
| 22 | 15 |  | 21 | 15 |  | 23 | 15 |
| 14 | 10 |  | 15 | 10 |  | 12 | 10 |
| 19 | 15 |  | 19 | 15 |  | 18 | 15 |
| 23 | 22 |  | 23 | 22 |  | 25 | 22 |
| 12 | 12 |  | 16 | 12 |  | 14 | 12 |
| 16 | 16 |  | 19 | 16 |  | 16 | 16 |
| 19 | 15 |  | 20 | 15 |  | 22 | 15 |

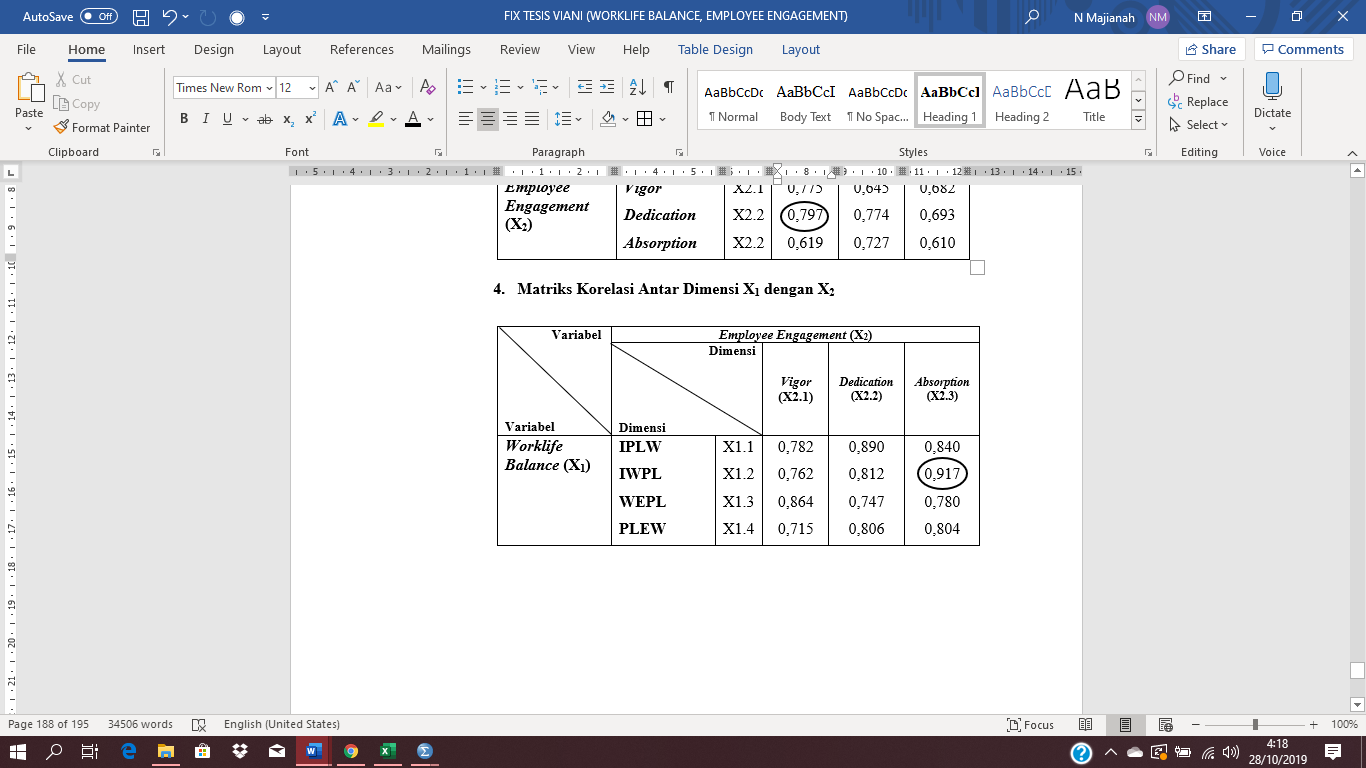
Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,682529** |  | **0,693409** |  | **0,610417** |

**Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X3, dan X2 dengan X3**

# 

**Matriks Korelasi Antar Dimensi X1 dengan X2**



**Dimensi Variabel *Worklife Balance* dengan *Employee Engagement***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X2.1** |  | **X1.2** | **X2.1** |  | **X1.3** | **X2.1** |  | **X1.4** | **X2.1** |  |
| 16 | 12 |  | 11 | 12 |  | 5 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 12 | 16 |  | 11 | 16 |  | 7 | 16 |  | 14 | 16 |  |
| 17 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 17 | 19 |  |
| 21 | 28 |  | 17 | 28 |  | 14 | 28 |  | 19 | 28 |  |
| 22 | 24 |  | 16 | 24 |  | 12 | 24 |  | 22 | 24 |  |
| 11 | 16 |  | 9 | 16 |  | 8 | 16 |  | 9 | 16 |  |
| 21 | 29 |  | 17 | 29 |  | 14 | 29 |  | 20 | 29 |  |
| 11 | 11 |  | 10 | 11 |  | 5 | 11 |  | 11 | 11 |  |
| 20 | 18 |  | 19 | 18 |  | 13 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 9 | 9 |  | 7 | 9 |  | 4 | 9 |  | 11 | 9 |  |
| 14 | 17 |  | 13 | 17 |  | 11 | 17 |  | 11 | 17 |  |
| 16 | 13 |  | 14 | 13 |  | 8 | 13 |  | 16 | 13 |  |
| 21 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 22 | 19 |  |
| 19 | 17 |  | 15 | 17 |  | 10 | 17 |  | 19 | 17 |  |
| 17 | 20 |  | 14 | 20 |  | 13 | 20 |  | 14 | 20 |  |
| 21 | 27 |  | 17 | 27 |  | 14 | 27 |  | 20 | 27 |  |
| 22 | 23 |  | 17 | 23 |  | 9 | 23 |  | 25 | 23 |  |
| 15 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 14 | 19 |  |
| 18 | 22 |  | 13 | 22 |  | 11 | 22 |  | 19 | 22 |  |
| 20 | 20 |  | 14 | 20 |  | 8 | 20 |  | 22 | 20 |  |
| 17 | 20 |  | 12 | 20 |  | 9 | 20 |  | 18 | 20 |  |
| 19 | 20 |  | 15 | 20 |  | 10 | 20 |  | 19 | 20 |  |
| 9 | 11 |  | 10 | 11 |  | 5 | 11 |  | 10 | 11 |  |
| 8 | 16 |  | 8 | 16 |  | 6 | 16 |  | 8 | 16 |  |
| 20 | 20 |  | 16 | 20 |  | 12 | 20 |  | 20 | 20 |  |
| 19 | 26 |  | 20 | 26 |  | 15 | 26 |  | 16 | 26 |  |
| 15 | 20 |  | 12 | 20 |  | 9 | 20 |  | 15 | 20 |  |
| 12 | 16 |  | 8 | 16 |  | 6 | 16 |  | 13 | 16 |  |
| 13 | 18 |  | 12 | 18 |  | 9 | 18 |  | 12 | 18 |  |
| 23 | 26 |  | 17 | 26 |  | 14 | 26 |  | 23 | 26 |  |
| 12 | 16 |  | 10 | 16 |  | 10 | 16 |  | 10 | 16 |  |
| 16 | 19 |  | 10 | 19 |  | 10 | 19 |  | 12 | 19 |  |
| 18 | 19 |  | 11 | 19 |  | 10 | 19 |  | 15 | 19 |  |
| 22 | 25 |  | 18 | 25 |  | 13 | 25 |  | 22 | 25 |  |
| 22 | 22 |  | 15 | 22 |  | 12 | 22 |  | 21 | 22 |  |
| 11 | 16 |  | 11 | 16 |  | 7 | 16 |  | 13 | 16 |  |
| 22 | 26 |  | 18 | 26 |  | 12 | 26 |  | 23 | 26 |  |
| 12 | 17 |  | 10 | 17 |  | 10 | 17 |  | 9 | 17 |  |
| 19 | 15 |  | 10 | 15 |  | 12 | 15 |  | 15 | 15 |  |
| 9 | 15 |  | 8 | 15 |  | 7 | 15 |  | 8 | 15 |  |
| 11 | 18 |  | 12 | 18 |  | 8 | 18 |  | 13 | 18 |  |
| 15 | 21 |  | 11 | 21 |  | 12 | 21 |  | 12 | 21 |  |
| 18 | 19 |  | 13 | 19 |  | 10 | 19 |  | 19 | 19 |  |
| 16 | 19 |  | 11 | 19 |  | 9 | 19 |  | 16 | 19 |  |
| 15 | 17 |  | 11 | 17 |  | 8 | 17 |  | 16 | 17 |  |
| 22 | 24 |  | 17 | 24 |  | 13 | 24 |  | 21 | 24 |  |
| 24 | 28 |  | 16 | 28 |  | 14 | 28 |  | 22 | 28 |  |
| 17 | 22 |  | 13 | 22 |  | 12 | 22 |  | 15 | 22 |  |
| 17 | 19 |  | 14 | 19 |  | 9 | 19 |  | 18 | 19 |  |
| 20 | 27 |  | 16 | 27 |  | 13 | 27 |  | 20 | 27 |  |
| 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 10 | 21 |  | 17 | 21 |  |
| 18 | 21 |  | 14 | 21 |  | 11 | 21 |  | 18 | 21 |  |
| 12 | 18 |  | 7 | 18 |  | 8 | 18 |  | 9 | 18 |  |
| 13 | 16 |  | 9 | 16 |  | 7 | 16 |  | 11 | 16 |  |
| 18 | 20 |  | 13 | 20 |  | 11 | 20 |  | 16 | 20 |  |
| 21 | 27 |  | 16 | 27 |  | 14 | 27 |  | 19 | 27 |  |
| 16 | 22 |  | 15 | 22 |  | 11 | 22 |  | 17 | 22 |  |
| 14 | 14 |  | 9 | 14 |  | 6 | 14 |  | 13 | 14 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 9 | 19 |  | 15 | 19 |  |
| 20 | 23 |  | 18 | 23 |  | 12 | 23 |  | 23 | 23 |  |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,781936** |  | **0,762357** |  | **0,864556** |  | **0,715473** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X2.2** |  | **X1.2** | **X2.2** |  | **X1.3** | **X2.2** |  | **X1.4** | **X2.2** |  |
| 16 | 16 |  | 11 | 16 |  | 5 | 16 |  | 11 | 16 |  |
| 12 | 19 |  | 11 | 19 |  | 7 | 19 |  | 14 | 19 |  |
| 17 | 20 |  | 15 | 20 |  | 10 | 20 |  | 17 | 20 |  |
| 21 | 26 |  | 17 | 26 |  | 14 | 26 |  | 19 | 26 |  |
| 22 | 26 |  | 16 | 26 |  | 12 | 26 |  | 22 | 26 |  |
| 11 | 14 |  | 9 | 14 |  | 8 | 14 |  | 9 | 14 |  |
| 21 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 20 | 25 |  |
| 11 | 16 |  | 10 | 16 |  | 5 | 16 |  | 11 | 16 |  |
| 20 | 24 |  | 19 | 24 |  | 13 | 24 |  | 18 | 24 |  |
| 9 | 12 |  | 7 | 12 |  | 4 | 12 |  | 11 | 12 |  |
| 14 | 14 |  | 13 | 14 |  | 11 | 14 |  | 11 | 14 |  |
| 16 | 21 |  | 14 | 21 |  | 8 | 21 |  | 16 | 21 |  |
| 21 | 22 |  | 15 | 22 |  | 10 | 22 |  | 22 | 22 |  |
| 19 | 19 |  | 15 | 19 |  | 10 | 19 |  | 19 | 19 |  |
| 17 | 18 |  | 14 | 18 |  | 13 | 18 |  | 14 | 18 |  |
| 21 | 26 |  | 17 | 26 |  | 14 | 26 |  | 20 | 26 |  |
| 22 | 29 |  | 17 | 29 |  | 9 | 29 |  | 25 | 29 |  |
| 15 | 22 |  | 15 | 22 |  | 10 | 22 |  | 14 | 22 |  |
| 18 | 19 |  | 13 | 19 |  | 11 | 19 |  | 19 | 19 |  |
| 20 | 26 |  | 14 | 26 |  | 8 | 26 |  | 22 | 26 |  |
| 17 | 20 |  | 12 | 20 |  | 9 | 20 |  | 18 | 20 |  |
| 19 | 22 |  | 15 | 22 |  | 10 | 22 |  | 19 | 22 |  |
| 9 | 15 |  | 10 | 15 |  | 5 | 15 |  | 10 | 15 |  |
| 8 | 14 |  | 8 | 14 |  | 6 | 14 |  | 8 | 14 |  |
| 20 | 21 |  | 16 | 21 |  | 12 | 21 |  | 20 | 21 |  |
| 19 | 26 |  | 20 | 26 |  | 15 | 26 |  | 16 | 26 |  |
| 15 | 21 |  | 12 | 21 |  | 9 | 21 |  | 15 | 21 |  |
| 12 | 14 |  | 8 | 14 |  | 6 | 14 |  | 13 | 14 |  |
| 13 | 19 |  | 12 | 19 |  | 9 | 19 |  | 12 | 19 |  |
| 23 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 23 | 25 |  |
| 12 | 15 |  | 10 | 15 |  | 10 | 15 |  | 10 | 15 |  |
| 16 | 23 |  | 10 | 23 |  | 10 | 23 |  | 12 | 23 |  |
| 18 | 21 |  | 11 | 21 |  | 10 | 21 |  | 15 | 21 |  |
| 22 | 26 |  | 18 | 26 |  | 13 | 26 |  | 22 | 26 |  |
| 22 | 24 |  | 15 | 24 |  | 12 | 24 |  | 21 | 24 |  |
| 11 | 13 |  | 11 | 13 |  | 7 | 13 |  | 13 | 13 |  |
| 22 | 26 |  | 18 | 26 |  | 12 | 26 |  | 23 | 26 |  |
| 12 | 16 |  | 10 | 16 |  | 10 | 16 |  | 9 | 16 |  |
| 19 | 22 |  | 10 | 22 |  | 12 | 22 |  | 15 | 22 |  |
| 9 | 13 |  | 8 | 13 |  | 7 | 13 |  | 8 | 13 |  |
| 11 | 13 |  | 12 | 13 |  | 8 | 13 |  | 13 | 13 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 12 | 19 |  | 12 | 19 |  |
| 18 | 18 |  | 13 | 18 |  | 10 | 18 |  | 19 | 18 |  |
| 16 | 16 |  | 11 | 16 |  | 9 | 16 |  | 16 | 16 |  |
| 15 | 16 |  | 11 | 16 |  | 8 | 16 |  | 16 | 16 |  |
| 22 | 27 |  | 17 | 27 |  | 13 | 27 |  | 21 | 27 |  |
| 24 | 28 |  | 16 | 28 |  | 14 | 28 |  | 22 | 28 |  |
| 17 | 23 |  | 13 | 23 |  | 12 | 23 |  | 15 | 23 |  |
| 17 | 20 |  | 14 | 20 |  | 9 | 20 |  | 18 | 20 |  |
| 20 | 23 |  | 16 | 23 |  | 13 | 23 |  | 20 | 23 |  |
| 17 | 20 |  | 14 | 20 |  | 10 | 20 |  | 17 | 20 |  |
| 18 | 20 |  | 14 | 20 |  | 11 | 20 |  | 18 | 20 |  |
| 12 | 17 |  | 7 | 17 |  | 8 | 17 |  | 9 | 17 |  |
| 13 | 18 |  | 9 | 18 |  | 7 | 18 |  | 11 | 18 |  |
| 18 | 21 |  | 13 | 21 |  | 11 | 21 |  | 16 | 21 |  |
| 21 | 28 |  | 16 | 28 |  | 14 | 28 |  | 19 | 28 |  |
| 16 | 21 |  | 15 | 21 |  | 11 | 21 |  | 17 | 21 |  |
| 14 | 15 |  | 9 | 15 |  | 6 | 15 |  | 13 | 15 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 9 | 19 |  | 15 | 19 |  |
| 20 | 23 |  | 18 | 23 |  | 12 | 23 |  | 23 | 23 |  |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,89008** |  | **0,811938** |  | **0,747765** |  | **0,806178** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X2.3** |  | **X1.2** | **X2.3** |  | **X1.3** | **X2.3** |  | **X1.4** | **X2.3** |  |
| 16 | 14 |  | 11 | 14 |  | 5 | 14 |  | 11 | 14 |  |
| 12 | 16 |  | 11 | 16 |  | 7 | 16 |  | 14 | 16 |  |
| 17 | 22 |  | 15 | 22 |  | 10 | 22 |  | 17 | 22 |  |
| 21 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 19 | 25 |  |
| 22 | 25 |  | 16 | 25 |  | 12 | 25 |  | 22 | 25 |  |
| 11 | 13 |  | 9 | 13 |  | 8 | 13 |  | 9 | 13 |  |
| 21 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 20 | 25 |  |
| 11 | 15 |  | 10 | 15 |  | 5 | 15 |  | 11 | 15 |  |
| 20 | 27 |  | 19 | 27 |  | 13 | 27 |  | 18 | 27 |  |
| 9 | 11 |  | 7 | 11 |  | 4 | 11 |  | 11 | 11 |  |
| 14 | 18 |  | 13 | 18 |  | 11 | 18 |  | 11 | 18 |  |
| 16 | 21 |  | 14 | 21 |  | 8 | 21 |  | 16 | 21 |  |
| 21 | 24 |  | 15 | 24 |  | 10 | 24 |  | 22 | 24 |  |
| 19 | 23 |  | 15 | 23 |  | 10 | 23 |  | 19 | 23 |  |
| 17 | 20 |  | 14 | 20 |  | 13 | 20 |  | 14 | 20 |  |
| 21 | 25 |  | 17 | 25 |  | 14 | 25 |  | 20 | 25 |  |
| 22 | 27 |  | 17 | 27 |  | 9 | 27 |  | 25 | 27 |  |
| 15 | 21 |  | 15 | 21 |  | 10 | 21 |  | 14 | 21 |  |
| 18 | 20 |  | 13 | 20 |  | 11 | 20 |  | 19 | 20 |  |
| 20 | 23 |  | 14 | 23 |  | 8 | 23 |  | 22 | 23 |  |
| 17 | 19 |  | 12 | 19 |  | 9 | 19 |  | 18 | 19 |  |
| 19 | 23 |  | 15 | 23 |  | 10 | 23 |  | 19 | 23 |  |
| 9 | 14 |  | 10 | 14 |  | 5 | 14 |  | 10 | 14 |  |
| 8 | 11 |  | 8 | 11 |  | 6 | 11 |  | 8 | 11 |  |
| 20 | 24 |  | 16 | 24 |  | 12 | 24 |  | 20 | 24 |  |
| 19 | 27 |  | 20 | 27 |  | 15 | 27 |  | 16 | 27 |  |
| 15 | 18 |  | 12 | 18 |  | 9 | 18 |  | 15 | 18 |  |
| 12 | 13 |  | 8 | 13 |  | 6 | 13 |  | 13 | 13 |  |
| 13 | 17 |  | 12 | 17 |  | 9 | 17 |  | 12 | 17 |  |
| 23 | 26 |  | 17 | 26 |  | 14 | 26 |  | 23 | 26 |  |
| 12 | 13 |  | 10 | 13 |  | 10 | 13 |  | 10 | 13 |  |
| 16 | 21 |  | 10 | 21 |  | 10 | 21 |  | 12 | 21 |  |
| 18 | 17 |  | 11 | 17 |  | 10 | 17 |  | 15 | 17 |  |
| 22 | 27 |  | 18 | 27 |  | 13 | 27 |  | 22 | 27 |  |
| 22 | 22 |  | 15 | 22 |  | 12 | 22 |  | 21 | 22 |  |
| 11 | 16 |  | 11 | 16 |  | 7 | 16 |  | 13 | 16 |  |
| 22 | 26 |  | 18 | 26 |  | 12 | 26 |  | 23 | 26 |  |
| 12 | 16 |  | 10 | 16 |  | 10 | 16 |  | 9 | 16 |  |
| 19 | 17 |  | 10 | 17 |  | 12 | 17 |  | 15 | 17 |  |
| 9 | 15 |  | 8 | 15 |  | 7 | 15 |  | 8 | 15 |  |
| 11 | 18 |  | 12 | 18 |  | 8 | 18 |  | 13 | 18 |  |
| 15 | 20 |  | 11 | 20 |  | 12 | 20 |  | 12 | 20 |  |
| 18 | 15 |  | 13 | 15 |  | 10 | 15 |  | 19 | 15 |  |
| 16 | 14 |  | 11 | 14 |  | 9 | 14 |  | 16 | 14 |  |
| 15 | 19 |  | 11 | 19 |  | 8 | 19 |  | 16 | 19 |  |
| 22 | 28 |  | 17 | 28 |  | 13 | 28 |  | 21 | 28 |  |
| 24 | 21 |  | 16 | 21 |  | 14 | 21 |  | 22 | 21 |  |
| 17 | 22 |  | 13 | 22 |  | 12 | 22 |  | 15 | 22 |  |
| 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 9 | 21 |  | 18 | 21 |  |
| 20 | 22 |  | 16 | 22 |  | 13 | 22 |  | 20 | 22 |  |
| 17 | 21 |  | 14 | 21 |  | 10 | 21 |  | 17 | 21 |  |
| 18 | 18 |  | 14 | 18 |  | 11 | 18 |  | 18 | 18 |  |
| 12 | 14 |  | 7 | 14 |  | 8 | 14 |  | 9 | 14 |  |
| 13 | 16 |  | 9 | 16 |  | 7 | 16 |  | 11 | 16 |  |
| 18 | 22 |  | 13 | 22 |  | 11 | 22 |  | 16 | 22 |  |
| 21 | 28 |  | 16 | 28 |  | 14 | 28 |  | 19 | 28 |  |
| 16 | 23 |  | 15 | 23 |  | 11 | 23 |  | 17 | 23 |  |
| 14 | 12 |  | 9 | 12 |  | 6 | 12 |  | 13 | 12 |  |
| 15 | 18 |  | 11 | 18 |  | 9 | 18 |  | 15 | 18 |  |
| 20 | 25 |  | 18 | 25 |  | 12 | 25 |  | 23 | 25 |  |

Perhitungan Korelasi Menggunakan rumus pearson dengan bantuan ms. Excel, diperoleh hasil korelasi sebagai berikut :

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0,840282** |  | **0,917815** |  | **0,779046** |  | **0,804625** |  |

1. **ANALISIS JALUR PATH (PATH ANALYSIS)**

Dari analisis jalur diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

* = 0,806

(dari persamaan jalur )

(dari persamaan jalur )

Dari persamaan jalur dan didapatkan hasil sebagai berikut :

* x 1

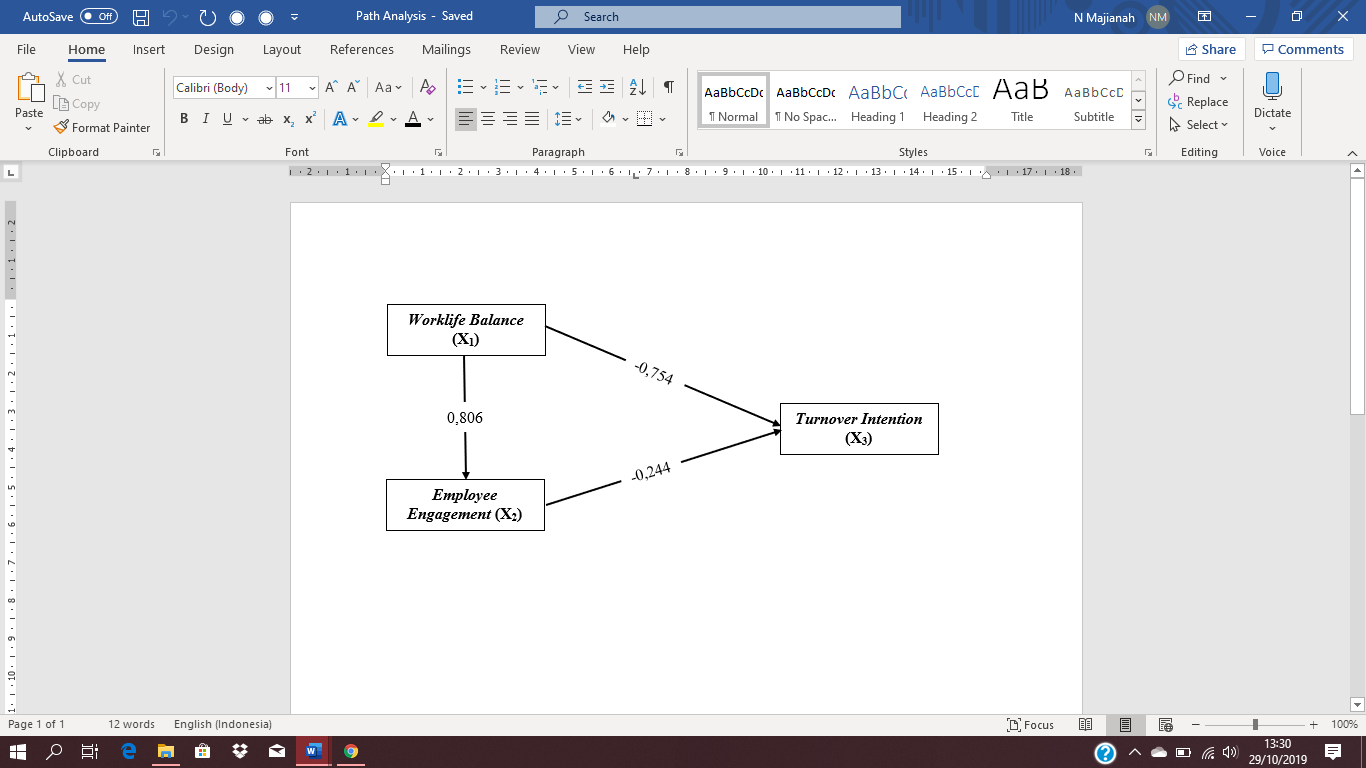
x 0,806

* = –

-0,265 = 0,351

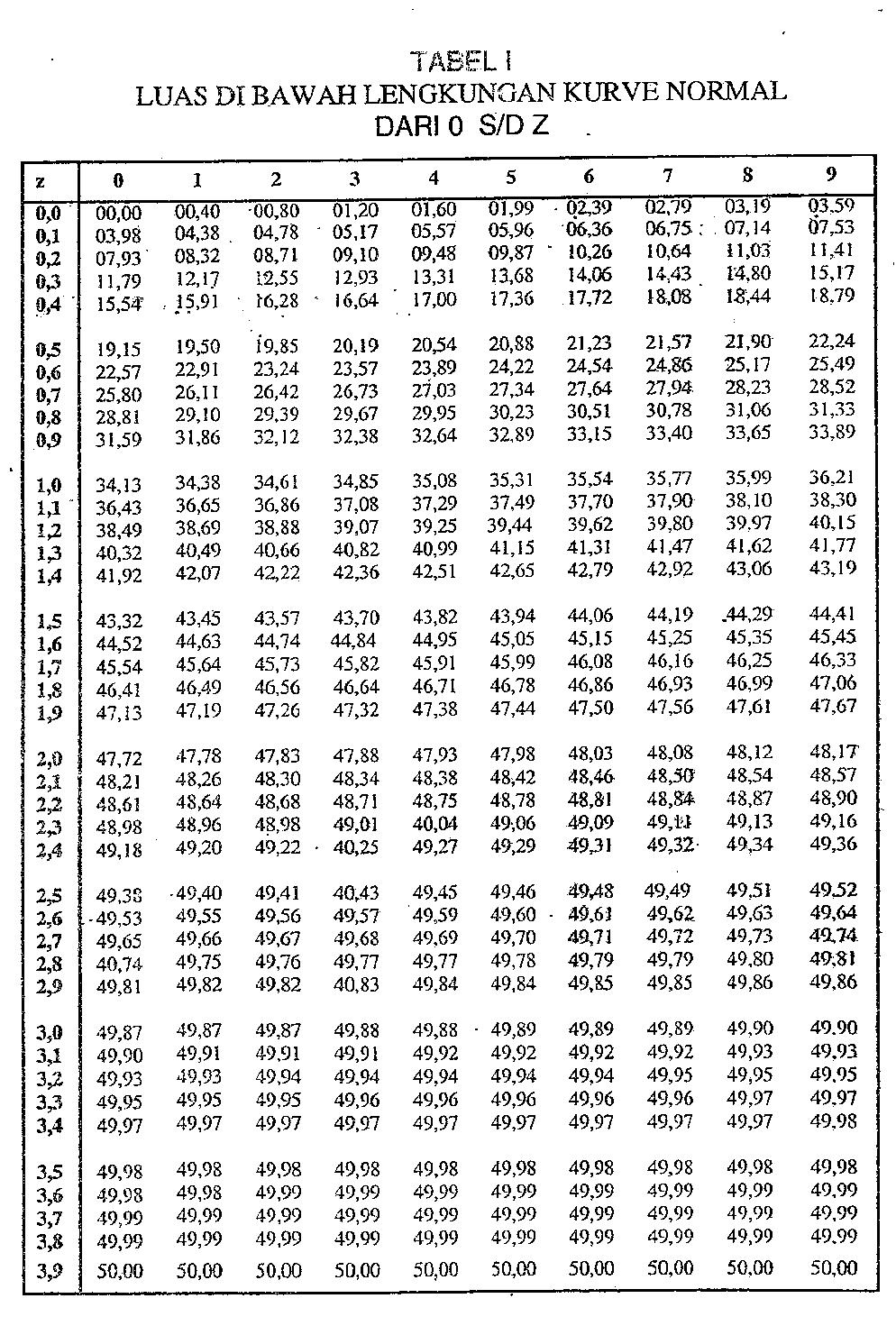
= -0,754

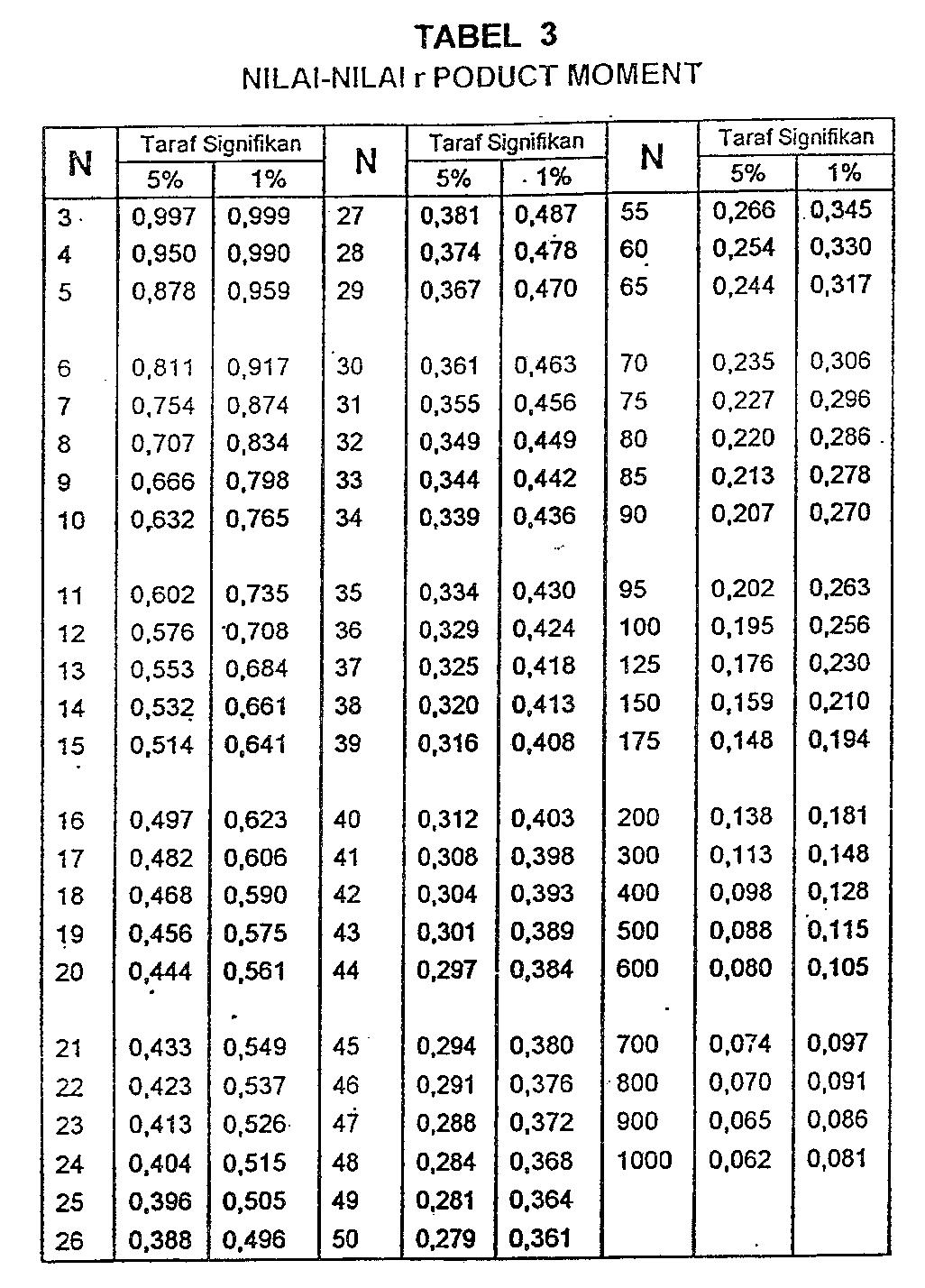
= -0,244

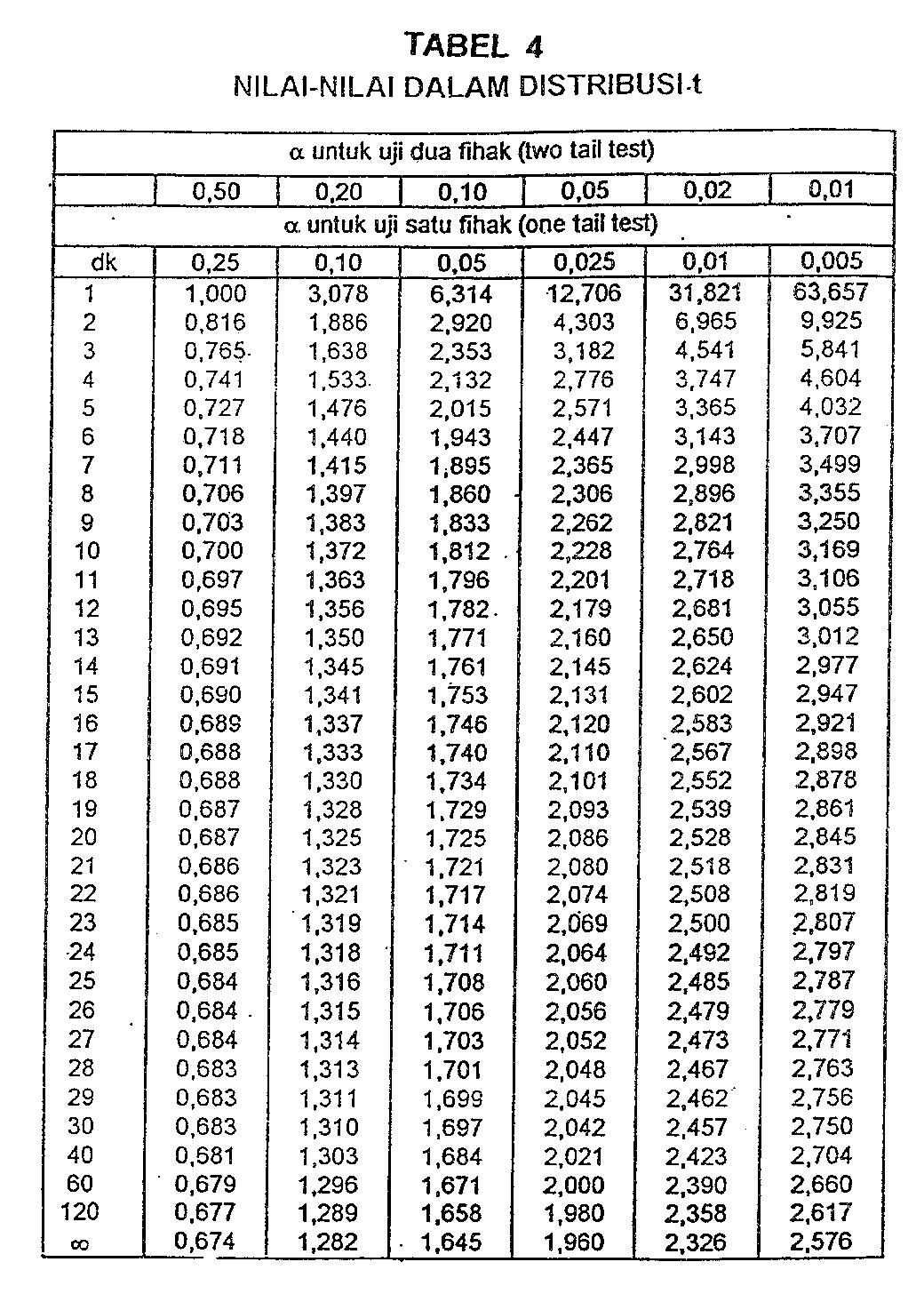


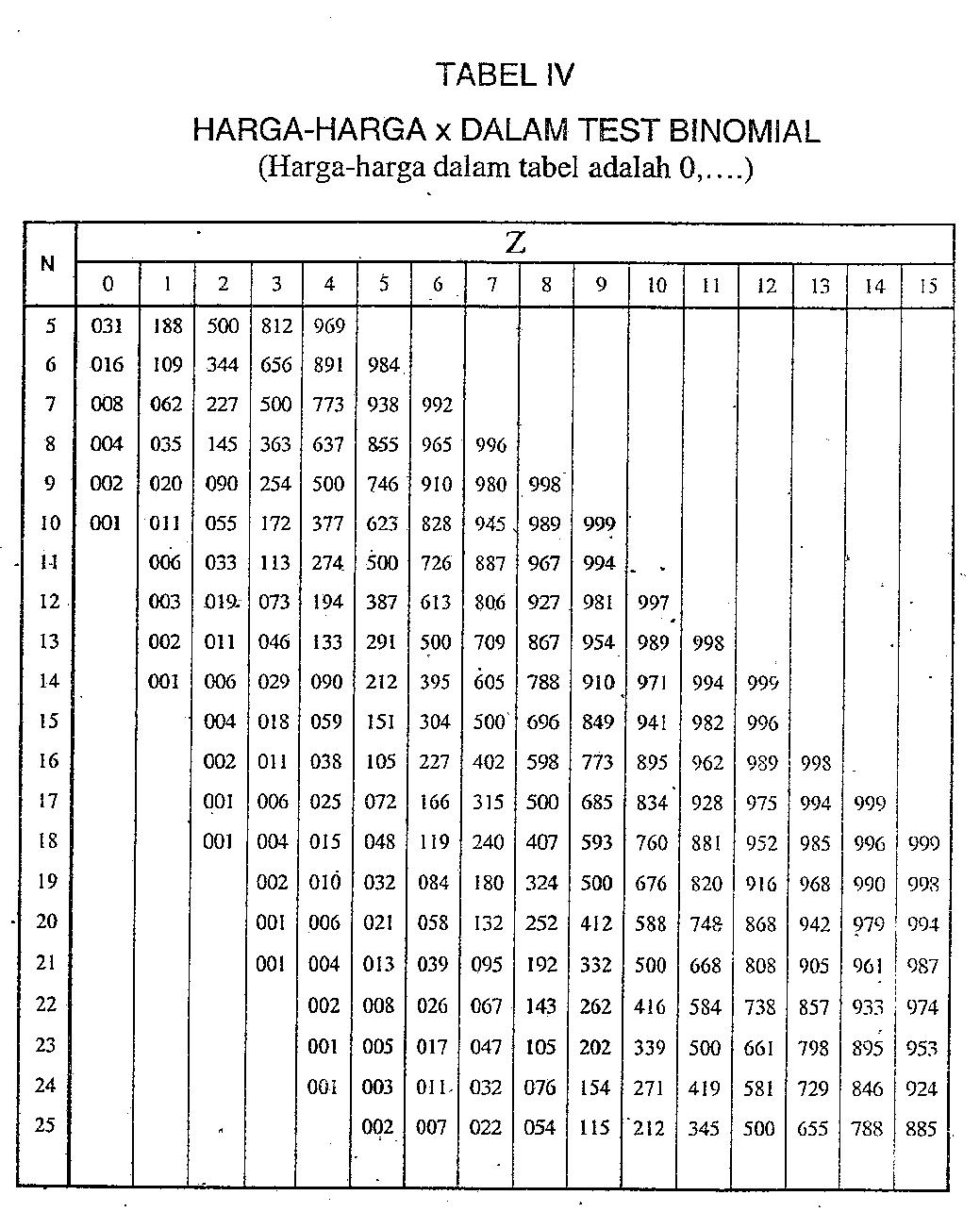
**Diagram Jalur Path Analysis**

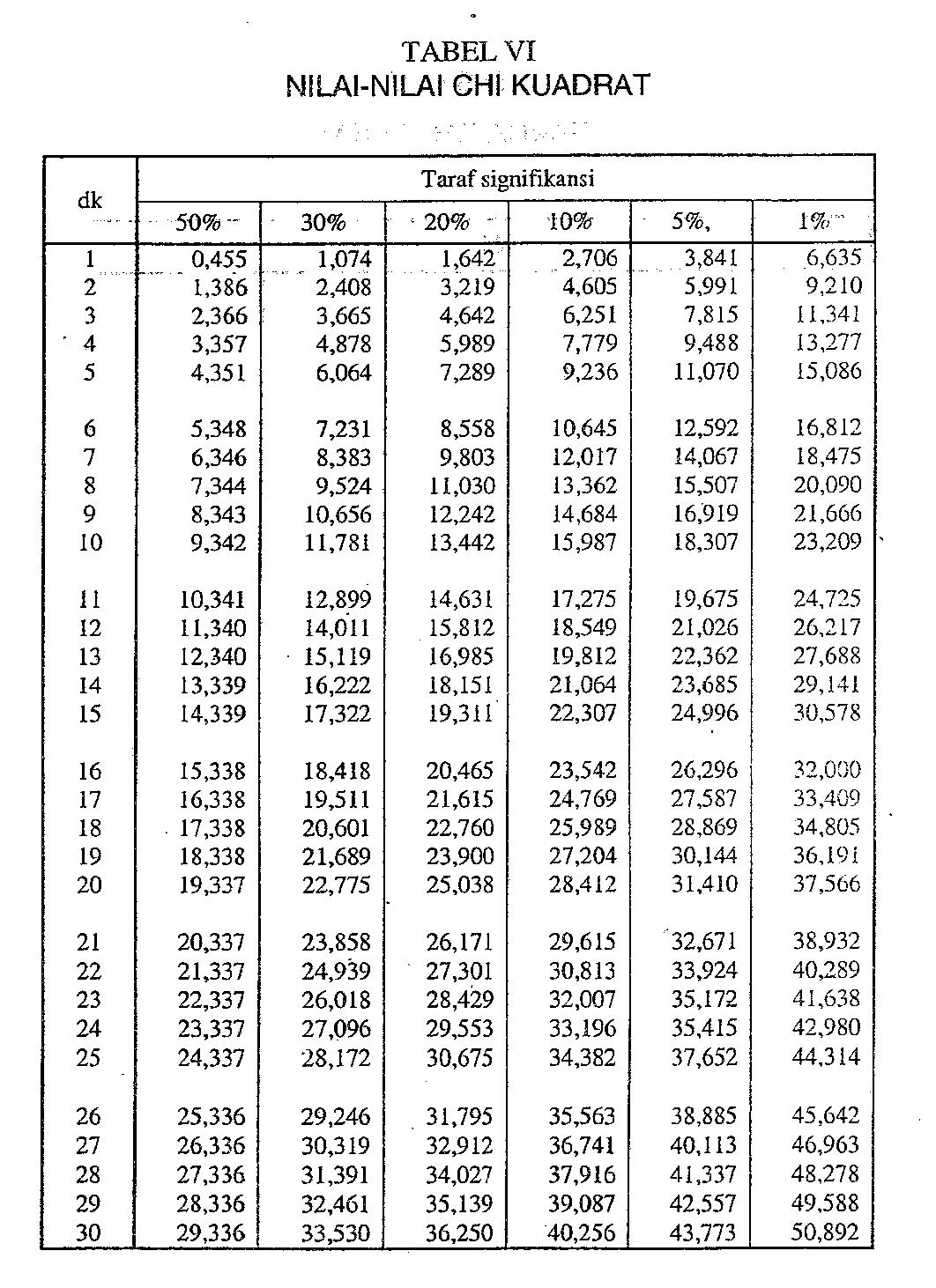
**LAMPIRAN 4 : COPY TABEL PENDUKUNG**











1. ArdanaI Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012.*Manajemen Sumber Daya* Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu., hal. 3. [↑](#footnote-ref-2)
2. http://www.haygroup.com/downloads/in/Retention%20study%20India%20press%20release%20Final.pdf. [↑](#footnote-ref-3)
3. *Ibid.,* [↑](#footnote-ref-4)
4. Randhawa, G. 2007. *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis.* Indian Management Studies Journal.Vol.11., hal. 149-159. [↑](#footnote-ref-5)
5. Widjaja D, Margarita F, dan Fenny Kusuma D. 2006.*Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X*, Kupang, Nusa Tenggara. Jurnal Manajemen Perhotelan., hal. 72-83. [↑](#footnote-ref-6)
6. Jimad, Habibullah.2011.*Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Intensi Turnover*. Jurnal Bisnis & Manajemen. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung 7 (2).,hal. 155-163. [↑](#footnote-ref-7)
7. James B, DeConick. 2009. *The effect of leader–member exchange on turnover among retail buyers*. Journal of Business Research. 6 (2)., hal. 1081-1086. [↑](#footnote-ref-8)
8. Kadiman, dan Indriana R D. 2012.*Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nyonya Meneer Semarang)*. Juraksi. 1(1).,hal. 57-72. [↑](#footnote-ref-9)
9. William H, Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, PPM dan Bisnis*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo., hal. 121. [↑](#footnote-ref-10)
10. Andina, Gustria Caesary, Naning, Aranti Wessiani, dan Budi Santosa. 2012. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode SEM*. Tugas Akhir, Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya., hal. 8-9. [↑](#footnote-ref-11)
11. Sutanto, E.M, dan Gunawan, C. 2013. *Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1).,hal. 76-88. [↑](#footnote-ref-12)
12. William, H. Mobley, *loc.cit.* [↑](#footnote-ref-13)
13. Deepika, dan MayaRani. 2014. *Work Life Balance.* International Research Journal of Management Sociology & Humanity.University of Delhi. 4(5)., hal. 78-83. [↑](#footnote-ref-14)
14. Amarakoon, A, dan Wickramasinghe, V (n.d). 2010. *Impact of work-life balance on employee engagement. An empirical study on Sri Lankan Employees.*Paper presented at the International Research Conference on Management and Finance, University of Colombo, Sri Lanka., hal. 20. [↑](#footnote-ref-15)
15. Guest, D. 2002. *Perspectives on the study of work life balance.* Social Science Information. (41)., hal. 255-279. [↑](#footnote-ref-16)
16. Rani. S, Kamalanabhanb, dan Selvarani. 2011. *Work/life balance reflections on employee satisfaction*. Serbian Journal of Management, 6(1).,hal. 85 – 96. [↑](#footnote-ref-17)
17. Macey, W., Schneide, B., Barbera, K., & Young, S. 2009. *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage.* United States: Wiley-Blackwell. [↑](#footnote-ref-18)
18. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html> Diakses pada tanggal 02 Maret 2019 pukul 20:10 WIB. [↑](#footnote-ref-19)
19. <http://www.pewresearch.org/> Diakses pada tanggal 02 Maret 2019 pukul 20:16 WIB. [↑](#footnote-ref-20)
20. Hoole, C., dan Bonnema, J. 2015.*Work engagement and meaningful work across generational cohorts.*SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 13(1)., hal. 681. [↑](#footnote-ref-21)
21. Twenge, J. M. 2010. *A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes*. Journal of Business and Psychology, 25(2)., hal. 201-210. [↑](#footnote-ref-22)
22. Myers, K. 2010. *Millenials in the workplace: A communication perspective on millenials’ organizational relationships and performance.* Journal of Business and Psychology, (25)., hal. 225-238. [↑](#footnote-ref-23)
23. Sheahan, P. 2008. *Generation-Y In Asia. Sydney*: *The University od Sydney*., hal. 52. [↑](#footnote-ref-24)
24. Robbins, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas.* Jakarta: Salemba Empat., hal. 55 [↑](#footnote-ref-25)
25. Noe., et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat., hal. 11. [↑](#footnote-ref-26)
26. Rivai, Veithzal. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat., hal. 25. [↑](#footnote-ref-27)
27. Mathis, R, dan Jackson, J. 2011. *Human Resource Management.*Jakarta: Salemba Empat., hal. 11. [↑](#footnote-ref-28)
28. Jacobs, Chris, dan Gert, Roodt. 2011. *A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres.* SA Journal of Industrial Psychology, 37(1)., hal. 19. [↑](#footnote-ref-29)
29. Abdillah, Fuad. 2012. *Hubungan Kohevitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*.Journal of Social and Industrial Psychology. 1(2)., hal. 52-58. [↑](#footnote-ref-30)
30. Mobley, William H. 2011. *Pergantian Karyawan:Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, PPM dan Bisnis*. 20(30)., hal. 11. [↑](#footnote-ref-31)
31. Mahdi, Zaid, Roslan, Sakat dan Sulaiman. 2012. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among The Employee In XYZ Sdn. Bhd, Malaysia.* American Journal of Applied Sciences, 9(9)., hal. 1518-1526. [↑](#footnote-ref-32)
32. Bothma, F.C, dan Roodt, G. 2012. *Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention*: *Unravelling a complex relationship*. SA Journal of Industrial Psychology.38(1)., hal. 17. [↑](#footnote-ref-33)
33. Ahmad, Firdaus. *Faktor-Faktoryang Mempengaruhi Turnover Intemtion (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi)*.Journal of Economics and Business, Vol.1 No.1., hal. 3. [↑](#footnote-ref-34)
34. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers., hal. 321. [↑](#footnote-ref-35)
35. Mathis, R, dan Jackson, J, *loc.cit.* [↑](#footnote-ref-36)
36. Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: PH Movement Publication., hal. 21. [↑](#footnote-ref-37)
37. Robbins, Judge. *Loc.cit*. [↑](#footnote-ref-38)
38. William, H. Mobley, *op. cit.,* hal. 150. [↑](#footnote-ref-39)
39. Handayani A. 2013. *Keseimbangan kerja keluarga pada keluarga bekerja*: Tinjauan Teori Border. Buletin Psikologi 21 (2).,hal. 90-101. [↑](#footnote-ref-40)
40. Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011.*Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention [Electronic version].* Lachoo Management Journal (2)., hal. 2. [↑](#footnote-ref-41)
41. Delecta, P. 2011. *Work Life Balance*. International Journal of Current Research, Retrieved from Researchgate. 33(4)., hal. 186-189. [↑](#footnote-ref-42)
42. Moorhead, G, dan Griffin, R. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organization (9th ed.)*. Mason: SouthWestern Cengage Learning., hal. 55. [↑](#footnote-ref-43)
43. Rawlings, I.O, dan Omole, Festus. 2012. *Employee work-life balance as an HR imperative.* An international Mulditisciplinary Journal, Ethopia 6(3)., hal. 109-126. [↑](#footnote-ref-44)
44. Hill J.E., Hawkins, A.J Ferris, dan M. Weitzmen. 2011. *Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance.* Family Relations, 50(1)., hal. 49-58. [↑](#footnote-ref-45)
45. J. Sudha dan P. Karthikeyan. 2014. *Work Life Balance Of Women Employee: A Literature Review.* International Journal of Management Research dan Review.IJMRR/ August 2014/ Volume 4/Issue 8/Article No-3., hal. 79. [↑](#footnote-ref-46)
46. Lewison, J. 2006. *The work-life balance sheet so far [Electronic version].*Journal of Accountancy (2)., hal. 202. [↑](#footnote-ref-47)
47. Singh, P, dan Khanna, P, *loc.cit.* [↑](#footnote-ref-48)
48. Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S. 2009. *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement‖*. Journal of Occupational Helath Psychology. 14 ( 4)., hal. 441-456. [↑](#footnote-ref-49)
49. Louise P Parkes dan Peter H Langford. 2008. *Work Life Balance Or Work Life Aligment.* Journal Of Management and Organization (14)., hal. 267-284. [↑](#footnote-ref-50)
50. Rincy, V. M., dan Panchanatham, N. 2010. *Development of a psychometric instrument to measure work-life balance.*Continental Journal of Social Sciences (3)., hal. 50–58. [↑](#footnote-ref-51)
51. Marciano, Paul L. 2010. *Carrots and Sticks Don’t Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico:McGraw Hill., hal. 42. [↑](#footnote-ref-52)
52. Albrecht, S. L. 2010. *Handbook of employee engagement perspective, issues, research, and practice*.USA: Edward Elgar publishing limited., hal. 55. [↑](#footnote-ref-53)
53. Thomas, Kenneth, W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement.* California : Berrett-Kohler Publishers., hal, 38. [↑](#footnote-ref-54)
54. Maylett, T dan Warner, P. 2014.*Magic: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement.* Austin: Greenleaf Book Group., hal. 45. [↑](#footnote-ref-55)
55. Balakrishan, C., dan Masthan, D. 2013.*Impact Of Internal Communication On Employee Engagement: A Study At Delhi International Airport.* International Journal of Scientific and Research Publication (3)., Issue8., hal. 13. [↑](#footnote-ref-56)
56. Anitha, J. 2014.*Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement.* International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 No.3,.hal. 308-323. [↑](#footnote-ref-57)
57. Muhammad, Rizza Akbar. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang)*.Journal of Social and Industrial Psychology, JSIP 2 (1)., hal. 13. [↑](#footnote-ref-58)
58. Risher. 2010. *Don’t overlook frontline supervisors.* Public Manager, Vol 39. hal. 74. [↑](#footnote-ref-59)
59. Maha, Ahmed Zaki Dajani. 2015. *The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in Egyptian Banking* Sector. Journal *of Business and Management Sciences.*Science and Education Publishing, Vol. 3, No. 5., hal. 145. [↑](#footnote-ref-60)
60. Nawaz., M, Hassan, Shukat, S, dan Asadullah, A.M. 2014. *Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity through Employee Engagement: Empirical Evidence From Manufacturing Sector of Pakistan.* Middle-East Journal of Scientific Research, 19.,, hal. 593-601. [↑](#footnote-ref-61)
61. Marciano, Paul L, *loc.cit.* [↑](#footnote-ref-62)
62. *Ibid.,* [↑](#footnote-ref-63)
63. *Ibid.,* [↑](#footnote-ref-64)
64. Sayyed, M. A., Mohsen, S., dan Hossein, M. 2012.*Investigating employee's attitude toward organization, organizational climate and employee's engagement as antecedents of organizational citizenship behavior.*Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 6(8)., hal. 384-393. [↑](#footnote-ref-65)
65. Baumruk, R., dan Gorman, B. 2006.*Why managers are crucial to increasing engagement.* Melcrum publishing., hal. 25-27. [↑](#footnote-ref-66)
66. Andina, Gustria Caesary, Naning, Aranti Wessiani, dan Budi Santosa, *loc.cit*. [↑](#footnote-ref-67)
67. William .H, Mobley, *loc.cit.* [↑](#footnote-ref-68)
68. Deepika, Maya Rani. 2014. *Work Life Balance.* International Research Journal of Management Sociology & Humanity. 4(5)., hal. 78-83. [↑](#footnote-ref-69)
69. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta., hal. 118. [↑](#footnote-ref-70)
70. *Ibid.,*hal. 119. [↑](#footnote-ref-71)
71. Riduwan.2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta., hal. 65. [↑](#footnote-ref-72)
72. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-73)
73. Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta., hal. 174. [↑](#footnote-ref-74)
74. Sugiyono, *Op.cit*.,hal. 122. [↑](#footnote-ref-75)
75. Sugiyono.,*Loc.cit.* [↑](#footnote-ref-76)
76. Riduwan.,*Loc.cit.* [↑](#footnote-ref-77)
77. Riduwan*.Op.cit.,*hal. 98. [↑](#footnote-ref-78)
78. Riduwan.*Op. cit,* hal. 115. [↑](#footnote-ref-79)
79. Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, Hal. 221 [↑](#footnote-ref-80)
80. Riduwan*.Op.cit.,*hal. 98. [↑](#footnote-ref-81)
81. Riduwan.*Op. cit,* hal. 115. [↑](#footnote-ref-82)
82. Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, Hal. 221 [↑](#footnote-ref-83)
83. Riduwan*.Op.cit.,*hal. 98. [↑](#footnote-ref-84)
84. Riduwan.*Op. cit,*hal. 115. [↑](#footnote-ref-85)
85. Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, Hal. 221 [↑](#footnote-ref-86)
86. Sugiyono.,*Loc.cit.* [↑](#footnote-ref-87)
87. *Ibid.,*hal. 58. [↑](#footnote-ref-88)
88. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-89)
89. Suharsimi.,*Loc.cit.* [↑](#footnote-ref-90)
90. Nidjo Sandjojo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan., hal. 11. [↑](#footnote-ref-91)
91. Kothari. 2004. *Research Metodology: Methods and Techniques, Second Revised Edition.* New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.,hal. 339. [↑](#footnote-ref-92)
92. R Santoso Murwani.2015. *Statistika Terapan Teknik Analisis Data*. Jakarta: UHAMKA., hal. 24. [↑](#footnote-ref-93)