

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Intention to Stay*

*Intention to stay* dapat didefinisikan sebagai niat dari pekerja untuk tetap berada dalam hubungan kerja saat ini dalam jangka waktu yang panjang (Johari *et al.*, 2012). Price & Mueller (1981) mendefinisikan *intention to stay* sebagai perkiraan kemungkinan keanggotaan yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Castle *et al.* (2007) mengartikan *intention to stay* sebagai keinginan atau niat sukarela seorang karyawan untuk terus bekerja dalam jangka waktu yang lama. Berdasarkan pemaparan definisi *intention to stay* oleh beberapa ahli dapat diambil sebuah kesamaan bahwa *intention to stay* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk bertahan lebih lama dalam sebuah organisasi. *Intention to stay* mengacu pada keinginan karyawan yang disengaja dan disadari untuk tetap berada di suatu organisasi dan dengan demikian kemungkinan mereka akan melanjutkan pekerjaannya saat ini. Dalam penelitian Aboobaker *et al.* (2019) dijelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi *intention to stay* yaitu:

##### a. Faktor individu

Dalam hal ini meliputi motivasi, kompensasi, keterlibatan, pemberdayaan psikologis, dan keadilan dalam organisasi

##### b. Faktor pekerjaan

Dalam hal ini meliputi peluang pembelajaran dan pengembangan, dukungan organisasi, serta budaya organisasi

Menurut Putra (2012) terdapat 2 indikator *intention to stay* yaitu

##### a. *Thinking to stay*

Merupakan niat atau keinginan seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam organisasi tempat karyawan bekerja saat ini

b. *Thinking this job*

Merupakan tindakan seorang karyawan untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan lainnya selain pekerjaannya saat ini

2. *Work Life Balance*

*Work life balance* merupakan kepentingan antar individu seorang karyawan untuk dapat mengatur kesehatan serta kesejahteraan dalam lingkungan kerja (Zheng *et al.*, 2015). Menurut Schermerhorn & John (2005) *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya. Apabila didefinisikan secara keseluruhan *work life balance* merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan kehidupannya antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan baik.

Menurut Fisher *et al.* (2009) terdapat 4 dimensi *work life balance* yaitu:

- a. *Work Interference with Personal Life (WIPL)* yaitu mengacu pada sejauh mana dampak pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi
- b. *Personal Life with Interference Work (PLIW)* yaitu mengacu pada sejauh mana dampak kehidupan pribadi dapat mengganggu kehidupan pekerjaan
- c. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* yaitu mengacu pada sejauh mana dampak kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja dunia kerja
- d. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* yaitu mengacu pada sejauh mana dampak pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi

Menurut McDonald dkk (2005) indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- a. *Time Balance* yaitu terkait dengan keseimbangan jumlah waktu yang disediakan untuk pekerjaan serta waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi
- b. *Involvement Balance* yaitu merujuk pada tingkat keterlibatan keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran di tempat kerja dan di keluarga
- c. *Satisfaction balance* yaitu mengacu pada tingkat kepuasan individu secara keseluruhan terhadap aktivitas kerja mereka dan hal-hal di luar pekerjaan

Menurut Schabracq *et al.* (2002) dijelaskan faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu:

- a. Karakteristik kepribadian

*Work life balance* memiliki hubungan dengan tipe *attachment* yang didapatkan seseorang saat masih anak-anak. Jika seseorang merasakan hubungan aman dengan orang tuanya, mereka cenderung mengalami dampak positif yang meluas dibandingkan dengan mereka yang merasakan hubungan tidak aman dengan orang tua mereka

- b. Karakteristik keluarga

Karakteristik keluarga memiliki peranan yang signifikan dalam mempengaruhi adanya konflik yang timbul antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam keluarga, konflik peran dan ambiguitas peran bisa mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan individu seseorang

- c. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan melibatkan tiga faktor utama yaitu beban kerja, pola kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan. Kehadiran faktor-faktor ini dapat menimbulkan konflik, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan yang

berpotensi mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan lainnya

d. Sikap

Sikap adalah penilaian individu terhadap elemen-elemen yang ada dalam lingkungan sosial. Dalam sikap, terdapat beberapa komponen, antara lain pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan berperilaku. Kehidupan seimbang antara kerja dan kehidupan dapat dipengaruhi oleh sikap setiap individu

3. *Employee Engagement*

Menurut Dessler (2020) *employee engagement* merupakan pengukuran tingkat keterlibatan, koneksi, dan komitmen psikologis karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Para karyawan yang terlibat menunjukkan tingkat konektivitas yang sangat tinggi dengan tugas-tugas pekerjaan mereka. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan yang terkait dengan tugas mereka. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan melibatkan partisipasi, kepuasan, dan semangat yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah keterikatan dalam bentuk emosional antara karyawan dengan organisasi yang menimbulkan rasa kepedulian dari karyawan sehingga karyawan dapat lebih antusias dalam menjalani pekerjaannya.

Menurut Schaufeli (2006) terdapat 3 indikator *employee engagement* yaitu:

a. *Vigor*

Ketika bekerja, *vigor* melibatkan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat. *Vigor* dapat diperhitungkan dari semangat yang tampak dalam menjalankan tugasnya, terlihat dari tingginya stamina dan energi saat bekerja, dan juga keinginan kuat untuk berupaya sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas.

b. *Dedication*

*Dedication* merujuk pada keterlibatan karyawan dengan mengalami perasaan antusiasme sehingga karyawan mulai memperlihatkan ketertarikannya dalam menjalani pekerjaannya. Aspek *dedication* mencakup keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dan pengalaman yang bermakna sepenuh hati. Hal ini ditandai dengan menunjukkan minat yang besar terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, serta merasa bangga dengan pekerjaan tersebut.

c. *Absorption*

*Absorption* adalah hal yang mencerminkan tingkat fokus dan kegairahan dalam bekerja dengan menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaan. Tingkat *absorption* yang tinggi juga mencerminkan individu yang fokus, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ketika tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa cepat berlalu.

Menurut Federman (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

- a. Kebudayaan
- b. Indikator kesuksesan
- c. Pengertian prioritas
- d. Komunikasi
- e. Inovasi
- f. Penguasaan bakat
- g. Peningkatan bakat
- h. Pengakuan dan insentif
- i. Pelanggaran

Menurut Robertson-Smith & Markwick (2009) *employee engagement* memiliki 3 tingkatan didalamnya yaitu:

a. *Engaged*

Karyawan bekerja dengan semangat dan merasa terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka terus berinovasi untuk memajukan perusahaan

b. *Not engaged*

Karyawan lebih fokus menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa memikirkan tujuan perusahaan. Mereka cenderung bekerja sambil menunggu perintah dan merasa input mereka diabaikan. Bisa dibayangkan mereka sleepwalker saat menjalani hari kerja, waktu berlalu tanpa semangat atau energi untuk bekerja.

c. *Actively disengaged*

Karyawan yang menghabiskan waktunya menunjukkan ketidaksukaannya terhadap perusahaan. Dari semua aspek yang mereka hadapi, mereka hanya melihat sisi negatifnya saja. Terkadang sikapnya berdampak negatif pada karyawan yang terlibat.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti, tahun, Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Temuan penelitian</b>
(Sudibjo & Suwarli, 2020) <i>Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Job embeddedness</i> (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Job satisfaction</i> (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Intention to stay</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: Guru sekolah menengah atas XYZ Tangerang</li> <li>• Sampel: 52 guru sekolah menengah atas XYZ Tangerang dengan teknik sensus sampling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keseimbangan kehidupan kerja secara positif mempengaruhi keterikatan pekerjaan, niat untuk tinggal, dan kepuasan kerja</li> </ul>

Nama Peneliti, tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Temuan penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik analisis data: uji outer model, analisis statistik deskriptif, dan uji inner model</li> </ul>	
<p>(Sriram <i>et al.</i>, 2022)</p> <p><i>Does Work Environment &amp; Work-Life Balance Influence Women Employees' Intention to Stay?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work environment</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Work life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Intention to stay</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: Perusahaan otomotif terkemuka di India</li> <li>• Sampel: 254 karyawan pada beberapa perusahaan otomotif terkemuka di India dengan teknik <i>convenience sampling</i></li> <li>• Analisis data: metode <i>Partial Least Square – Structural Equation Modeling</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja dan kebijakan organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi niat untuk tetap bekerja</li> </ul>
<p>(Houssein <i>et al.</i>, 2020)</p> <p><i>Retention of Employees</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Career development</i> (variabel independen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: karyawan yang bergerak di sektor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work-life balance</i> mempunyai hubungan yang tidak</li> </ul>

Nama Peneliti, tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Temuan penelitian
<i>through Career Development, Employee Engagement and Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Work life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Retention of employees</i> (variabel dependen)</li> </ul>	keuangan di Djibouti <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel: 100 karyawan yang bergerak di sektor keuangan di Djibouti</li> <li>• Analisis: regresi berganda</li> </ul>	signifikan terhadap retensi karyawan.
(Arief et al., 2021) <i>Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Quality of work life</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Work life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Job satisfaction</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: Pegawai Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia</li> <li>• Sampel: 243 pegawai Sekretaris Jenderal Kementerian Pertanian Republik Indonesia dengan teknik random sampling</li> <li>• Teknik analisis: SEM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i></li> </ul>
(Katili et al., 2021) <i>The Effects of Leaderships</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan (variabel independen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: karyawan industri baja Banten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh signifikan</li> </ul>

<b>Nama Peneliti, tahun, Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Temuan penelitian</b>
<i>Styles, Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel mediasi)</li> <li>• Kinerja karyawan (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel: 204 karyawan industri baja Banten</li> <li>• Analisis data: metode <i>Structural Equation Modeling</i></li> </ul>	terhadap <i>employee engagement</i>
(Larasati & Hasanati, 2018)  <i>The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work-life balance</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>employee engagement</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: karyawan PT. Senwell Banjarmasin</li> <li>• Sampel: 105 karyawan PT. Senwell Banjarmasin</li> <li>• Analisis data: regresi linier sederhana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i></li> </ul>
(Dwiputri <i>et al.</i> , 2022)  <i>The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iklim organisasi (variabel independen)</li> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Intention to stay</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: Karyawan kantor bea cukai Malang</li> <li>• Sampel: 50 karyawan kantor bea cukai Malang dengan teknik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk tinggal</li> </ul>

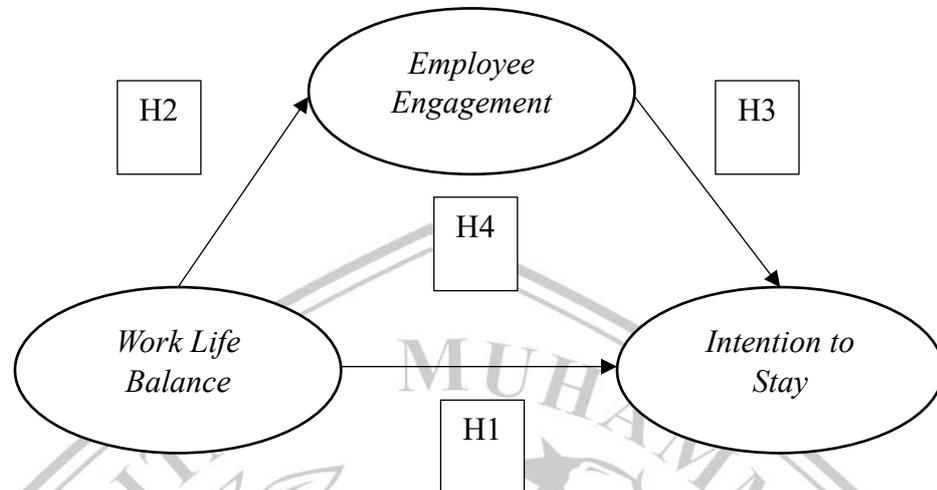
Nama Peneliti, tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Temuan penelitian
		purposive sampling • Analisis data: rentang skala dan uji analisis jalur	
(Fernandes & Balu, 2018)  <i>Impact of Employee Engagement on an Employee's Intention to Stay at Rayoner Hospitality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel independen)</li> <li>• <i>Intention to stay</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: karyawan rumah sakit Rayoner di Bahrain</li> <li>• Sampel: 108 karyawan rumah sakit Rayoner di Bahrain</li> <li>• Analisis data: analisis regresi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>intention to stay</i></li> </ul>
(Achmad <i>et al.</i> , 2023)  <i>Job Satisfaction and Employee Engagement As Mediators Of The Relationship Between Talent Development And Intention To Stay In Generation Z Workers</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan karir (variabel independen)</li> <li>• Kepuasan kerja (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Employee engagement</i> (variabel mediasi)</li> <li>• <i>Intention to stay</i> (variabel dependen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi: 15 industri berbeda di berbagai perusahaan yang berlokasi kawasan industry jababek</li> <li>• Sampel: 342 pekerja pada 15 industri berbeda di berbagai perusahaan yang berlokasi Kawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i></li> </ul>

Nama Peneliti, tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Temuan penelitian
		industri jababeka dengan teknik <i>purposive sampling</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis data: metode <i>Structural Equation Modeling</i></li> </ul>	

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat persamaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas serta variabel terikat. Maka dari itu, untuk menjadikan sebuah pembeda pada penelitian ini peneliti menambah sebuah variabel yaitu variabel mediasi berupa *employee engagement*. Penambahan variabel mediasi ini diharapkan supaya dapat menjawab ketidakkonsistenan hasil penelitian *work life balance* terhadap *intention to stay*. Perbedaan lainnya terdapat pada metode penelitian yang dimana objek penelitian yang berbeda sehingga teknik pengambilan sampel juga mengikuti terkait dengan objek penelitian saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung menggunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini, dimana peneliti menambahkan sebuah variabel mediasi yang mengharuskan peneliti untuk menggunakan metode analisis jalur sebagai metode dalam menganalisis data.

### C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Kerangka pikir merupakan sebuah model konseptual dimana terdapatnya hubungan antara berbagai teori dengan berbagai faktor yang sebelumnya telah diidentifikasi sebagai permasalahan. Kerangka pikir bertujuan sebagai sebuah landasan dasar sistematis dalam berpikir serta menguraikan permasalahan yang akan dibahas.

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Intention to Stay*

Penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terlihat bahwa para guru cenderung memiliki niat untuk tetap pada sekolah. Selain itu, dilihat dari statistik deskriptif variabel *work life balance* terlihat bahwa rata-rata responden memiliki *work life balance* yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki *work life balance* yang baik dapat meningkatkan *intention to stay* dari guru pada objek tersebut.

*Work life balance* secara langsung mempengaruhi *intention to stay*. Sangatlah penting untuk membuat karyawan dapat merasakan kenyamanan pada lingkungan kerja maupun keseimbangan kehidupannya. Dengan karyawan merasakan kenyamanan tersebut maka dapat meningkatkan niat karyawan untuk bertahan pada organisasi tersebut (Sriram *et al.*, 2022).

Selain itu, dalam penelitian Prasanthi & Geevarghese (2020) didapatkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang menyeimbangkan antara kehidupan dan kerjanya, maka mereka lebih termotivasi untuk tetap bersama organisasi.

Maka dari itu, penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.

**H1: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.**

## 2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement*

*Work life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Dalam penelitian ini *work life balance* memiliki peranan penting terhadap *employee engagement*. *Work life balance* memiliki pengaruh besar terhadap *employee engagement* sehingga karyawan akan memberikan upaya lebih dalam meningkatkan kinerja pada organisasi (Katili *et al.*, 2021).

*Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal tersebut berarti karyawan akan lebih dapat melibatkan diri apabila mendapatkan dukungan sosial dari organisasi (Larasati & Hasanati, 2018).

Selain itu, dalam penelitian Arief *et al* (2021) didapatkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Seorang karyawan yang mendapatkan keseimbangan baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan emosional secara positif. Dengan meningkatnya emosional positif karyawan lebih antusias dalam bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab pada organisasi,

Maka dari itu, penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.

**H2: *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*.**

### 3. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Intention to Stay*

*Employee engagement* berpengaruh terhadap *intention to stay*. Semakin besar *employee engagement* maka akan semakin besar pula *intention to stay* dari karyawan pada organisasi terkait. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kepuasan serta komitmen dari organisasi untuk mendorong mereka untuk bertahan dalam jangka waktu yang panjang (Fernandes & Balu, 2018).

*Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi atau merasa terikat dengan pekerjaannya akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil terbaik. Keterikatan emosional ini juga membuat karyawan ingin terus berada di organisasi tersebut, sehingga semakin meningkatkan niat mereka untuk tetap bertahan (Dwiputri *et al.*, 2022).

Selain itu, dalam penelitian Achmad *et al* (2023) didapatkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* yang berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan pada organisasi maka akan semakin tinggi pula *intention to stay* karyawan pada organisasi tersebut.

Maka dari itu, penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.

**H3: *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.**

### 4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Intention to Stay* dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Schermerhorn & John R (2005) *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya. Schaufeli *et al* (2006) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi *employee engagement* dan salah satu dimensinya adalah *dedication*. Dimensi *dedication* merujuk pada keterlibatan karyawan dengan mengalami perasaan antusiasme sehingga

karyawan mulai memperlihatkan ketertarikannya dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Arief *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan keseimbangan baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan emosional secara positif. Dengan meningkatnya emosional positif karyawan lebih antusias dalam bekerja dengan baik sesuai tanggung jawab pada organisasi. Setelah karyawan memiliki *employee engagement* pada organisasi, maka akan berpengaruh kepada niat seorang karyawan untuk bertahan. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi atau merasa terikat dengan pekerjaannya akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil terbaik. Keterikatan emosional ini juga membuat karyawan ingin terus berada di organisasi tersebut, sehingga semakin meningkatkan niat mereka untuk tetap bertahan (Dwiputri *et al.*, 2022).

Dengan demikian, dengan seorang karyawan mendapatkan *work life balance* yang baik akan memberikan pengaruh terhadap *intention to stay* melalui *employee engagement*.

**H4: *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.**

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

##### 1. *Intention to Stay*

*Intention to stay* merupakan seberapa besar niat dari karyawan PT. Sumber Abadi Bersama untuk bertahan pada organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini hasil pengembangan yang mengacu pada pendapat (Johari *et al.*, 2012). Untuk mengetahui tingkatan niat karyawan untuk bertahan dapat dilihat melalui beberapa indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012) yaitu:

##### a. *Thinking to stay*

Merupakan niat atau keinginan seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam organisasi

b. *Thinking this job*

Merupakan tindakan seorang karyawan untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan lainnya selain pekerjaannya saat ini

2. *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan seberapa seimbang keseimbangan yang diperoleh karyawan PT. Sumber Abadi bersama antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Hal ini hasil pengembangan yang mengacu pada pendapat (Schermerhorn & John R, 2005). Menurut McDonald *et al* (2005) terdapat beberapa indikator untuk mengetahui *work life balance* pada seorang karyawan yaitu:

a. *Time Balance*

Yaitu terkait dengan keseimbangan jumlah waktu yang disediakan untuk pekerjaan serta waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi

b. *Involvement Balance*

Yaitu merujuk pada tingkat keterlibatan keseimbangan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran di tempat kerja dan di keluarga

c. *Satisfaction balance*

Yaitu mengacu pada tingkat kepuasan individu secara keseluruhan terhadap aktivitas kerja mereka dan hal-hal di luar pekerjaan

3. *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan perasaan keterikatan karyawan PT. Sumber Abadi Bersama terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari keterlibatan karyawan sehari-hari dalam pekerjaannya dan akan terlihat secara fisik, kognitif, dan emosional. Hal ini hasil pengembangan yang mengacu pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2018). Terdapat beberapa indikator dari *employee engagement* yaitu:

a. *Vigor*

Yaitu merujuk pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat. *Vigor* dapat diperhitungkan dari semangat yang tampak dalam menjalankan tugasnya.

b. *Dedication*

*Dedication* merujuk pada keterlibatan karyawan dengan mengalami perasaan antusiasme sehingga karyawan mulai memperlihatkan ketertarikannya dalam menjalani pekerjaannya.

c. *Absorption*

*Absorption* adalah hal yang mencerminkan tingkat fokus dan kegairahan dalam bekerja dengan menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaan.

