

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBSI UNSRAT)

**PENGARUH SUPERVISOR SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI
PERUSAHAAN MEDIA LOKAL DI INDONESIA TIMUR**

Angel Maudul, B. Medina Nilasari

Universitas Trisakti

ARTICLE INFO

Keywords:

Supervisor Support, Work Life Balance, Work Engagement, Turnover Intention

Kata Kunci:

Dukungan Supervisor, Work Life Balance, Work Engagement, Turnover Intention

Corresponding author:

Angel Maudul

Angel.maudul@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the effect of supervisor support and work life balance on turnover intention mediated by work engagement. Purposive sampling is a sampling technique by determining certain criteria. The respondents in this study were two hundred employees of local media companies in Eastern Indonesia who were registered with the press council, namely indotimur.com, terasmaluku.com, komunikasulut.com, dawn.co.id, and aroundpapua.com as research objects. Structural equation model analysis and hypotheses were tested using AMOS. The results showed that the negative influence of supervisor support and work life balance on turnover intention was mediated by work engagement. The implication in this study is that to create the ability of employees to manage time well or to be able to harmonize work at work, family life, and personal interests. Employees can maintain a balance between roles and responsibilities in family life with the ability of employees to work in the company*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *supervisor support* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu. Responden dalam penelitian ini adalah dua ratus pegawai pada perusahaan media lokal di Indonesia Timur yang sudah terdaftar di dewan pers, yaitu indotimur.com, terasmaluku.com, komunikasulut.com, fajar.co.id, dan seputarpapua.com sebagai obyek penelitian. Analisis model persamaan struktural dengan dan hipotesis diuji dengan menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif *supervisor support* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement*. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan kemampuan pegawai untuk mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Pegawai dapat menjaga keseimbangan antara peran dan tanggungjawab di dalam kehidupan keluarga dengan kemampuan karyawan bekerja di perusahaan.

PENDAHULUAN

Human capital sebagai salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki oleh perusahaan. Walaupun *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. *Human capital* yang semakin baik, dapat menciptakan sikap dan perilaku positif dari dalam diri karyawan ketika bekerja di perusahaan (Nivethitha, Dyaram, dan Kamalanabhan, 2014).

Media merupakan sarana komunikasi bagi masyarakat, yang terletak di antara dua pihak sebagai perantara atau penghubung. Media setiap zamannya menjadi esensi masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat dan media selalu berkaitan dan media menjadi bagian yang penting dalam kehidupan masyarakat. Sadar atau tidak sadar bahwa media memiliki pengaruh yang berdampak positif maupun negatif dalam pola dan tingkah laku masyarakat. Salah satu media yang sering digunakan dalam membentuk persepsi realitas adalah media siber.

Kondisi perekonomian nasional meredup setelah wabah corona (Covid-19) menghantam sejak awal tahun. Semakin menurunnya pertumbuhan ekonomi berdampak terhadap perusahaan media. Imbasnya, pandemi itu menjadi dalih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja media. Perusahaan dapat mengatasi *turnover intention* dengan meningkatkan dukungan yang diberikan oleh *supervisor* (Ilyas, Khan, Zaid, Ali, Razzaq, dan Khan, 2020). Seiring dengan perkembangan zaman persaingan antara perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Kondisi ini menyebabkan perlunya mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan penggerak utama suatu organisasi perusahaan dan bertanggung jawab atas keluar masuk serta pengembangan karyawan.

Turnover dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak. Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan media lokal di Indonesia Timur berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan *turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi individu. *Turnover* terjadi di perusahaan media lokal di Indonesia Timur disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun nilai *turnover* harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi (Ahn dan Huang, 2020). Jumlah karyawan yang melakukan berpindah kerja pada perusahaan media lokal di Indonesia Timur Pada Tahun 2021 terlihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Jumlah karyawan yang melakukan berpindah kerja
Pada Perusahaan Media Lokal di Indonesia Timur Pada Tahun 2021

No	Jumlah karyawan yang melakukan berpindah kerja telah memiliki pengalaman < 1 tahun Pada Tahun 2021	Jumlah karyawan yang melakukan berpindah kerja telah memiliki pengalaman ≥ 2 tahun hingga ≤ 5 tahun Pada Tahun 2021	Jumlah Karyawan yang melakukan berpindah kerja telah memiliki pengalaman > 5 tahun Pada Tahun 2021
1.	80	70	50

Sumber: dewanpers.or.id

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. *Turnover intention* terjadi di perusahaan media lokal di Indonesia Timur disebabkan oleh karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain. *Turnover intention* terjadi di perusahaan media lokal di Indonesia Timur disebabkan oleh inisiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan (Aashiq *et al.*, 2020).

Media dan teknologi komunikasi mengalami perkembangan yang cepat. Perkembangan jalur akses komunikasi informasi semakin beragam dan tentunya meningkat pesat, tentu hal ini berdampak terhadap pemahaman isi berupa konten yang disampaikan, masyarakat memiliki cara tersendiri dalam menggali informasi yang menjadi tolak ukur perilaku sosialnya. Media cetak semakin hari mengalami ruang yang semakin kecil, tergerus akan media yang berbasis perangkat digital elektronik, walaupun pasar konsumen media cetak tetap ada. Media *massa online* kian menjamur di Indonesia dengan bentuk *website* dan konten yang berbeda-beda serta menjadikannya sebagai ciri khas ulasan berita yang disampaikan untuk mengetahui situasi dan kondisi di Indonesia bagian Timur (Ohorella dan Yusriyah, 2019). Media siber merupakan bagian tidak terpisahkan dari perkembangan tersebut. Kehadirannya bagaikan dua sisi mata uang. Selain menjadi media baru yang mudah diakses dan murah, namun juga menyebabkan tergerusnya media tradisional sebagai produk layanan.

Keberadaan media siber tidak hanya menambah keragaman media, tetapi juga telah menjadi salah satu pesaing industri media dalam penjualan dan periklanan. Keistimewaan media siber terletak pada teknologi pendukungnya yang memungkinkan pelaporan peristiwa kepada masyarakat dengan segera dan selalu mendapatkan informasi terbaru (Thorson dan Jackson, 2018). Semakin cepat berita diterbitkan berarti semakin cepat sebuah berita mengundang ‘klik’ dari masyarakat (Loisa, 2019).

Perusahaan media di Indonesia termasuk sektor informasi dan komunikasi memiliki kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebagai berikut:

Tabel 2.
Kontribusi Sektor Informasi dan Komunikasi Terhadap
Produk Domestik Bruto (PDB) Di Indonesia (Miliar Rupiah)

No	Uraian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Jasa Keuangan	671.400	696.100	736.200
2.	Jasa Pendidikan	522.400	549.600	556.300
3.	Informasi dan Komunikasi	626.500	696.000	748.800

Sumber: www.bps.go.id

Pada tabel 2 terlihat kontribusi sektor informasi dan komunikasi terhadap Produk Domestik Bruto trendnya meningkat dari tahun ke tahun. Sektor informasi dan komunikasi berada di bawah sektor jasa keuangan di tahun 2019, namun tahun 2021 berhasil melampauinya. Hal ini menunjukkan potensi sektor informasi dan komunikasi sangat tinggi dalam meningkatkan Produk Domestik Bruto. Untuk dapat lebih meningkatkan kontribusi sektor informasi dan komunikasi terhadap Produk Domestik Bruto, perusahaan media harus dapat mengatasi *turnover intention* karena karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (Jabeen, Friesen, dan Ghoudi, 2018). Karyawan yang memiliki rencana meninggalkan perusahaan disebabkan oleh karyawan melihat kelemahan dari perusahaan media lokal di Indonesia Timur di dalam menjalankan aktivitas bisnisnya (Zhang dan Tang, 2020). Walaupun media siber menghadapi keterbatasan sumber daya sebagai *start-up* baru, jaringan wartawan senior dan *networking* yang kuat menyebabkan indotimur.com di Provinsi Maluku Utara mampu dan dipercaya mendapatkan rilis berita secara berkelanjutan dari institusi humas media lokal di Indonesia Timur. Begitu juga media siber lainnya di provinsi Maluku yaitu terasmaluku.com; di provinsi Sulawesi Utara yaitu komunikasulut.com; di provinsi Sulawesi Selatan yaitu fajar.co.id; dan di provinsi Papua yaitu seputarpapua.com (Mutiara, 2022). *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen (Robbins dan Judge, 2020).

Rajan (2013) menyatakan bahwa dengan globalisasi yang meningkat pesat, fenomena kekuatan pergantian karyawan bersaing dengan organisasi lain untuk mempertahankan talenta terbaik mereka. Karena sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan hidup di pasar global yang dinamis, semakin beratnya tugas karyawan, semakin beratnya tekanan kerja sehingga akan membebani karyawan. *Turnover intention* adalah masalah serius yang dihadapi organisasi di seluruh dunia. Terlepas dari kenyataan, banyak penelitian telah diselidiki tentang masalah ini, tetapi pergantian karyawan belum menunjukkan tingkat positif (Idham, Mat, Adli, Ismail, 2014). Semakin tinggi *turnover intention* membuat perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan baik (Oosthuizen, Coetzee, Muntro, 2016).

Menurut Eisenberger, Malone, dan Presson (2016), *Perceived Organizational Support* (POS) yang dirasakan adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. *Supervisor support* yang dirasakan adalah salah satu faktor yang menentukan *turnover intention* karena *supervisor* peduli dan

memberikan perhatian kepada kesejahteraan karyawan (Iqbal *et al.*, 2020). Ada empat aspek dalam meningkatkan *Supervisor support* adalah keadilan, penghargaan organisasi dan pekerjaan kondisi, dukungan organisasi, dan dukungan rekan kerja (Hayton, Carnabuci, dan Eisenberger, 2012). *Turnover intention* menjadi isu global (Vekeman *et al.*, 2017) karena pergantian karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas organisasi tetapi juga menghasilkan terganggunya kegiatan aktivitas bisnis yang dijalankan oleh perusahaan.

Praktik organisasi yang menangani masalah yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dinamakan dengan *work life balance* sehingga karyawan tidak ingin bekerja di perusahaan lainnya (Kakar *et al.*, 2021). Praktik-praktik *work life balance* ini termasuk jam kerja yang fleksibel, fasilitas untuk perawatan anak, *telecommuting*, saling bertukar tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak ingin berhenti bekerja. *Work life balance* diharapkan dapat meningkatkan otonomi pekerja melalui pengintegrasian pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Penilaian terhadap *work life balance* dapat mengatasi *turnover intention* karena karyawan memiliki kesehatan yang baik ketika bekerja di perusahaan, karyawan mampu memperbaiki hasil kerja yang dimilikinya sehingga karyawan tidak bekerja di perusahaan lainnya (Brough *et al.*, 2014).

Masalah yang berkaitan dengan *work life balance* dari dalam diri karyawan mempengaruhi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan, dan sejenisnya dapat menciptakan interaksi positif antara karyawan dengan pimpinan yang ada di perusahaan (Rahman, Ali, Jantan, Mansor dan Rahaman, 2020). Keberhasilan *work engagement* ditentukan oleh *work life balance* karena keseimbangan peran karyawan di dalam pekerjaan dengan keluarga. Perusahaan yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dapat membuat karyawan yang lebih produktif karena karyawan memperhatikan tanggungjawab yang dimilikinya di dalam keluarga dan pekerjaan (Rahman, Abdul, Ali, Uddin dan Rahman, 2017). Karyawan yang memiliki latar belakang keluarga baik membuat karyawan lebih menyesuaikan diri dengan rekan kerja lainnya karena lebih memiliki sikap dan perilaku positif ketika bekerja di perusahaan (Yadav dan Dabhade, 2014).

Perusahaan yang mampu bersaing berusaha mempertahankan talenta dan menciptakan *work engagement* semakin baik. *Work engagement* yang semakin baik dapat meningkatkan efisiensi karyawan. *Work engagement* dalam tiga komponen yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Harju *et al.*, 2016). *Work engagement* yang dimiliki oleh karyawan untuk membantu perusahaan di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gupta dan Shaheen, 2017). *Work engagement* ditandai dengan keinginan bekerja penuh energi dan dedikasi sehingga mampu mengatasi *turnover intention* karena karyawan tidak berhenti bekerja di perusahaan (Memon *et al.*, 2020). *Work engagement* terlihat dari keinginan karyawan bekerja lebih optimis sehingga mampu mengatasi *turnover intention* karena karyawan akan bekerja lebih produktif di dalam perusahaan (Agoi, 2015). *Work engagement* ditandai dengan hubungan emosional positif antara pimpinan dengan karyawan sehingga mampu mengatasi *turnover intention* terlihat dari karyawan tidak akan bekerja di perusahaan lain (Gupta dan Shaheen, 2017).

Research gap antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel *work life balance* yang dapat mengatasi *turnover intention*. Penelitian ini diberi judul

“Pengaruh *Supervisor Support* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Engagement* Pada Pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur”.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Pattnaik dan Panda (2020) memberikan pengertian *turnover intention* adalah rencana berhenti bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Ilyas *et al.* (2020) memberikan pengertian *turnover intention* adalah karyawan yang berniat untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini (Ngamkroekjoti *et al.*, 2012). Setiap organisasi terlepas dari lokasi, ukuran atau sifat bisnisnya selalu memberikan perhatian utama tentang niat pergantian karyawan (Long *et al.*, 2012). Garner dan Hunter (2014) memberikan pengertian *turnover intention* adalah rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya. Gulzar, Ayub, dan Abbas (2021) memberikan pengertian *turnover intention* adalah rencana karyawan meninggalkan pekerjaan yang sekarang untuk bekerja di perusahaan lainnya. Ugural, Giritli, dan Urbanski (2020) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lainnya. Marshall dan Stephenson (2020) mendefinisikan *turnover intention* adalah kemungkinan karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi *turnover intention* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Supervisor Support

Ilyas *et al.* (2020) memberikan pengertian *supervisor support* adalah dukungan dari *supervisor* untuk membantu masalah yang dimiliki oleh karyawan. Pattnaik dan Panda (2020) memberikan pengertian *supervisor support* adalah suatu persepsi karyawan bahwa *supervisor* mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Khan *et al.* (2020) mendefinisikan *supervisor support* adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh karyawan bahwa *supervisor* selalu membantu karyawan ketika bekerja di perusahaan. Makola *et al.* (2015) mendefinisikan *supervisor support* adalah dukungan dari pimpinan kepada karyawan berupa pemberian saran, nasehat, bantuan material untuk mendukung pekerjaan cepat terselesaikan.

Elci *et al.* (2018) mendefinisikan *supervisor support* adalah dukungan dari *supervisor* untuk meningkatkan produktivitas yang dicapai oleh karyawan. Khan *et al.* (2020) memberikan pengertian *supervisor support* adalah keinginan pimpinan untuk membantu karyawan di dalam mengatasi masalah di perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi *supervisor support* tersebut maka diambil kesimpulan *supervisor support* yaitu sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawan mereka dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Work Life Balance

Menurut Andrew dan Sofian (2012), *work life balance* adalah kemampuan karyawan untuk melakukan peran pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat mengekspresikan diri otentik mereka melalui keterlibatan fisik, kesadaran kognitif, dan koneksi emosional. Sebaliknya, banyak orang saat ini, tidak memiliki kesempatan untuk memilih pekerjaan yang ideal dan harus mengambil pekerjaan sebagai sebuah kebutuhan. Tanpa kebebasan dalam preferensi pekerjaan, karyawan mungkin merasa kurang bersemangat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Jika seperti itu situasi berkepanjangan dan tidak ada tindakan drastis yang diambil untuk mengatasi masalah *work life balance*, itu dapat menyebabkan keinginan berpindah yang tinggi dan perpindahan pekerjaan di antara karyawan (Kumara dan Fasana, 2018).

Secara tidak langsung, ini mempengaruhi tidak hanya kinerja organisasi, tetapi juga perekonomian bangsa secara keseluruhan. *Work life balance* dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh di pasar tenaga kerja sambil memberikan yang terbaik untuk orang yang dicintai - pada intinya, antara profesi dan tanggung jawab pribadi (Lavoie, 2014; Bhalerao, 2013). *Work Life Balance* didefinisikan sebagai tingkat partisipasi yang dapat diterima dalam berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Lingard *et al.*, 2012).

Work Life Balance terkait dengan kepuasan hidup dan kesehatan mental yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Haar *et al.*, 2014). Semakin banyak kendali yang dirasakan karyawan atas hidup mereka, semakin mereka mampu untuk menyeimbangkan dan berkomitmen untuk pekerjaan dan keluarga. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan semakin menyadari kebutuhan untuk merangkul konsep *work life balance* yang ditemukan sangat penting untuk menarik dan mempertahankan bakat (Ojo *et al.*, 2014; Suifan *et al.*, 2016). Kurangnya perhatian dan kurangnya keterlibatan dengan pekerjaan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan (Saeed, 2014).

Dari beberapa peneliti yang menjelaskan mengenai pengertian *Work Life Balance* maka disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Work Engagement

Menurut Memon *et al.* (2020), *work engagement* adalah keadaan mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan pengabdian (*absorption*). Kim dan Hyun (2017) mendefinisikan *work engagement* adalah pengalaman positif yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja di perusahaan. pengalaman positif terlihat adanya interaksi positif antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan rekan kerja lainnya. Pattnaik dan Panda (2020) menjelaskan definisi *work engagement* adalah adanya kedekatan emosional yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja di perusahaan. Sandhya dan Sulphrey (2020) memberikan pengertian *work engagement* adalah keinginan karyawan bekerja secara antusias dan penuh tanggung jawab di perusahaan.

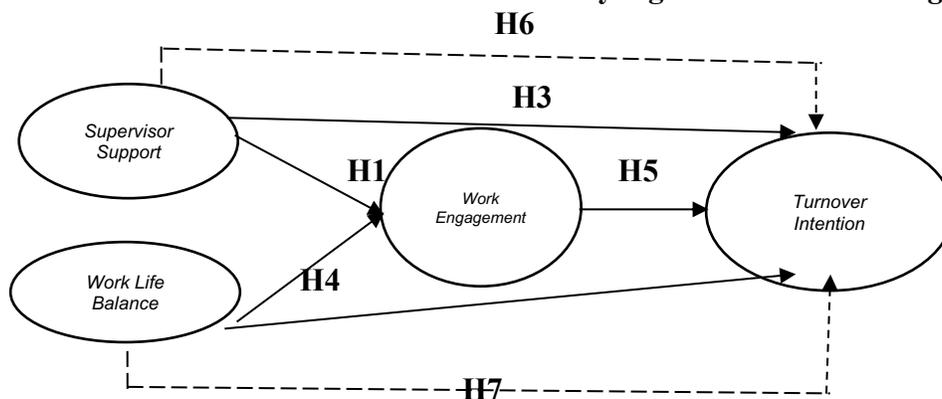
Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa *work engagement* adalah suatu perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan mereka ditandai dengan keterlibatan kerja ini diindikasikan sebagaimana karyawan memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh pekerjaan dan hampir tidak memisahkan dari pekerjaan itu sendiri.

RERANGKA KONSEPTUAL

Turnover intention timbul dari dalam diri karyawan karena karyawan ingin meninggalkan perusahaan untuk bekerja di perusahaan lainnya (Ugural *et al.*, 2020). *Turnover intention* timbul dari dalam diri karyawan karena karyawan memiliki beban pekerjaan yang berat dan kurangnya dukungan dari *supervisor* sehingga menurunnya tingkat kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan (Chen *et al.*, 2021). *Supervisor support* sebagai pandangan karyawan mengenai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka sehingga membuat karyawan bekerja lebih antusias di perusahaan (Mohamed dan Ali, 2016).

Work life balance yang dimiliki oleh karyawan di dalam keluarga dengan pekerjaan membuat karyawan tidak ingin berhenti bekerja di perusahaan (Jaharuddin dan Zainol, 2019). Pemikiran positif dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaan, adanya pengalaman positif karyawan berhubungan dengan pekerjaan, dan hubungan emosional positif antara karyawan dengan pimpinan dapat mengatasi karyawan berhenti bekerja di perusahaan (Gupta dan Shaheen, 2017). Karyawan yang bekerja penuh antusias dan dedikasi mengakibatkan karyawan tidak ingin mencari pekerjaan alternatif lainnya (Ullah, Ahmad, dan Saeed, 2021). Gambar 1 memperlihatkan tentang mengenai pengaruh *supervisor support* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* yang dimediasi *work engagement* sebagai berikut:

Gambar 2.1
Rerangka Konseptual
Pengaruh Supervisor Support dan Work Life Balance Terhadap
Turnover Intention yang dimediasi Work Engagement



Keterangan:

—————▶ Pengaruh langsung

- - - - -▶ Pengaruh mediasi

Sumber: Pattnaik dan Panda (2020), Yu, Lee, dan Na (2022), dan Memon *et al.* (2020).

Pengembangan Hipotesis

- H1: *Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.
 H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.
 H3: *Supervisor Support* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
 H4: *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
 H5: *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
 H6: *Supervisor Support* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.
 H7: *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

RANCANGAN PENELITIAN

Penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020), Yu, Lee, dan Na (2022), dan Memon *et al.* (2020) menganalisis Pengaruh *Supervisor Support* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Engagement*. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan di analisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Creswell, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Sekaran dan Bougie, 2017).

Dalam pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang merupakan dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2020). Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu yaitu pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur. Horizon waktu dalam penelitian ini adalah penelitian cross sectional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data hanya satu kali selama periode tertentu yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016).

Variabel dan Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat enam (6) variabel yang digunakan, satu (1) variabel bebas (*independent variabel*), empat (4) variabel mediasi (*mediation variable*), dan satu (1) variabel terkait (*dependent variabel*). Kemudian seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran menggunakan skala interval yang berpedoman pada skala *Likert* dari 1 sampai dengan 5 dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 2
Skor Kuesioner

SKOR				
1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju

Supervisor Support

Untuk mengukur *Supervisor Support* digunakan enam nomor pernyataan yang mengadopsi indikator pada penelitian yang diadaptasi sebelumnya oleh Pattnaik dan Panda (2021) yaitu:

Tabel 3
Item-Item Pernyataan *Supervisor Support*

No	Item Pernyataan
1	<i>Supervisor</i> sangat membantu saya dalam melakukan tugas layanan pelanggan.
2	Saat melakukan tugas layanan, saya sangat bergantung pada <i>supervisor</i> .
3	<i>Supervisor</i> memberitahu saya hal-hal penting yang berhubungan dengan informasi pekerjaan dan memberikan saran yang membuat saya melakukan pekerjaan lebih mudah.
4	Saya dapat mengandalkan <i>supervisor</i> untuk melakukan “hal yang benar” saat melayani pelanggan.

Work Life Balance

Untuk mengukur *Work Life Balance* dipakai empat pernyataan mengadopsi indikator pada penelitian yang diadaptasi sebelumnya oleh Machuca *et al.* (2016) yaitu:

Tabel 4
Item-Item Pernyataan *Work Life Balance*

No	Item Pernyataan
1	Saya sering mengadakan rekreasi di waktu santai.
2	Saya bekerja sesuai jam yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3	Saya punya cukup waktu untuk keluarga dan teman-teman.
4	Saya menghargai manfaat sosial yang ditawarkan perusahaan kepada saya.

Work Engagement

Untuk mengukur *work engagement* dipakai sembilan nomor pernyataan mengadopsi indikator pada penelitian yang diadaptasi sebelumnya oleh Pattnaik dan Panda (2021) yaitu:

Tabel 5
Item-Item Pernyataan *Work Engagement*

No	Item Pernyataan
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.
2	Di tempat kerja, saya merasa kuat dan bersemangat.
3	Saya antusias dengan pekerjaan.
4	Pekerjaan memberikan inspirasi kepada saya.
5	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
8	Saya larut dalam pekerjaan.
9	Saya terbawa suasana ketika sedang bekerja.

3.2.4. Turnover Intention

Untuk mengukur *Turnover Intention* memakai tiga item pernyataan mengadopsi indikator pada penelitian yang diadaptasi oleh Pattnaik dan Panda (2021) yaitu:

Tabel 6
Item-Item Pernyataan *Turnover Intention*

No	Item Pernyataan
1	Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti bekerja.
2	Saya ingin berhenti bekerja.
3	Saya berencana untuk berhenti bekerja.

METODE PENGUMPULAN DATA

Pada pelaksanaan penelitian ini, data yang didapat memiliki hubungan terhadap problem sehingga diteliti dan diolah agar didapatkan suatu kesimpulan. Data primer dipakai dalam penelitian ini. Data primer yaitu perolehan data langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian. Teknik guna mendapatkan data primer pada penelitian ini memakai kuesioner. Kuesioner yaitu cara penarikan data dengan memakai item pernyataan untuk dimintakan jawaban dengan jangka waktu yang singkat dan sudah ditentukan (Sekaran dan Bougie, 2020). Kuesioner tersebut terdiri dari 3 bagian, yaitu bagian pertama merupakan kata pengantar, bagian kedua berisi data diri responden serta bagian ketiga berisi item-item pernyataan dari variabel yang akan diteliti. Kuesioner disebarkan kepada pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur yaitu di Provinsi Maluku Utara adalah indotimur.com, di provinsi Maluku adalah terasmaluku.com, di provinsi Sulawesi Utara adalah komunikasulut.com, di provinsi Sulawesi Selatan adalah fajar.co.id, dan di provinsi Papua yaitu seputarpapua.com.

Metode Analisis Data

Jumlah sampel dipastikan mengacu teori Malhotra (2020), yakni sampel jumlahnya dipastikan minimum 5 – 10 kali jumlah indikator. Hair *et al.* (2020) juga mengungkapkan sampel yang sesuai jumlahnya sekitar 100-200 responden. Penelitian ini menentukan jumlah responden mengacu kepada jumlah minimum. Sampel minimum jumlahnya dipastikan mengacu Hair *et al.* (2020) yaitu total indikator dikalikan 5. Total indikator diperoleh 20 item kuesioner, sehingga sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 20 x 10 yaitu 200.

Analisis SEM

Sebelum menganalisa hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) melalui program AMOS dengan teknik *Structural Equation Model (SEM)* harus diuji terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model yang dibentuk cocok / *fit* dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan *structural equation model (SEM)* melalui program AMOS versi 7.

HASIL

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis satu yaitu untuk menguji *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : *Supervisor Support* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

H_a : *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Pada pengujian hipotesis satu ditunjukkan dengan nilai estimate (β) sebesar 0,419 dan nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai signifikan sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang

diambil adalah H1 didukung maka dapat diartikan bahwa *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Sehingga hipotesis pertama yaitu *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement* terbukti dan diterima. Artinya, semakin baik *supervisor support* dapat meningkatkan *work engagement*.

Hipotesis 2: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis dua yaitu untuk menguji *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

H_a : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

Pada pengujian hipotesis dua ditunjukkan dengan nilai estimate (β) sebesar 0,538 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H2 didukung maka dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement*, sehingga hipotesis kedua yaitu *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement* terbukti dan diterima. Artinya, semakin baik *work life balance* dapat menciptakan *work engagement* semakin baik.

Hipotesis 3: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis tiga yaitu untuk menguji *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : *Supervisor Support* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H_a : *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada pengujian hipotesis tiga ditunjukkan dengan nilai estimate (β) sebesar -0,397 dan nilai signifikan sebesar 0,019. Nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H3 didukung maka dapat diartikan bahwa *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis ketiga yaitu *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* terbukti dan diterima. Artinya, semakin baik *supervisor support* dapat mengatasi *turnover intention*.

Hipotesis 4: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis empat yaitu untuk menguji *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho4: *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Ha4: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada pengujian hipotesis empat ditunjukkan dengan nilai *estimate* (β) sebesar -0,496 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H4 didukung maka dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis keempat yaitu *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* terbukti dan diterima. Artinya, semakin baik *Work Life Balance* dapat mengatasi *turnover intention*.

Hipotesis 5: *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis lima yaitu untuk menguji *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis null (H_05) dan hipotesis alternatif (H_{a5}) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho5: *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Ha5: *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pada pengujian hipotesis lima ditunjukkan dengan nilai *estimate* (β) sebesar -0,202 dan nilai signifikan sebesar 0,028. Nilai signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah H5 didukung maka dapat diartikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis kelima yaitu *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* terbukti dan diterima. Artinya, semakin baik *work engagement* dapat mengatasi *turnover intention*.

Hipotesis 6: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis enam yaitu untuk menguji *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*. Hipotesis null (H_06) dan hipotesis alternatif (H_{a6}) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho6: *Supervisor Support* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Ha6: *Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan *calculator online* terlihat pada nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 1,63 lebih kecil dari 1,65 maka *supervisor support* yang baik dapat mengatasi *turnover intention* karena semakin baiknya *work engagement* dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 7: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Pengujian hipotesis tujuh yaitu untuk menguji *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*. Hipotesis null (H 7) dan hipotesis alternatif (Ha7) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho7: *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Ha7: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan *calculator online* terlihat pada nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 3,611 lebih besar dari 1,65 maka *work life balance* semakin baik dapat mengatasi *turnover intention* karena *work engagement* yang semakin baik dengan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN

Pada pengujian hipotesis satu ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *work engagement* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis dua ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*, sehingga hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis tiga ditunjukkan bahwa pengaruh *supervisor support* terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *turnover intention* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis empat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis lima ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kelima yaitu terdapat pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis enam ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement*, sehingga hipotesis enam yaitu terdapat pengaruh *supervisor support* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement* terbukti dan diterima. Pada pengujian hipotesis tujuh ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement*, sehingga hipotesis ketujuh yaitu terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement* terbukti dan diterima.

Implikasi Manajerial

Supervisor support terlihat dari keinginan *supervisor* untuk menjalin hubungan baik dengan pegawai yang ada di perusahaan sehingga menurunkan *turnover intention*. *Supervisor* dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja di perusahaan. Hubungan baik dapat terbentuk dengan menjaga kepercayaan yang diberikan *supervisor* kepada para pegawainya,

menciptakan interaksi positif antara *supervisor* dengan pegawai. Untuk menciptakan kemampuan pegawai untuk mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Pegawai dapat menjaga keseimbangan antara peran dan tanggungjawab di dalam kehidupan keluarga dengan kemampuan karyawan bekerja di perusahaan. *Work engagement* dilakukan dengan pembentukan keadaan positif, emosional dan motivasi pikiran ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. *Work engagement* sebagai kekuatan yang mengacu pada kerja energik, menjadi ambisi yang cukup untuk bekerja keras, bahkan dalam situasi sulit. Dedikasi ini terkait dengan pengalaman pekerjaan yang berarti dan dedikasi dalam sinyal kerja yang menjadi kebanggaan individu dalam karyanya, menemukan inspirasi. ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi. Pimpinan perlu mengatasi *turnover intention* dengan mengatasi pikiran untuk berhenti bekerja (*thoughts of quitting*). Adanya pikiran berhenti bekerja karena karyawan merasa tidak puas dengan keadaan pekerjaan yang sekarang. Untuk itu, diperlukan perhatian pada jam perpindahan kerja karyawan (*shift*), kondisi karyawan (*burnout*), dan penyesuaian target atau beban kerja.

Saran

Tidak hanya melakukan penelitian pada pegawai tetap yang bekerja pada perusahaan media local Indonesia Timur tetapi dapat meneliti pegawai di wilayah lainnya pada perusahaan lainnya. Saran dapat meneliti variabel lainnya seperti *HRM Practices*, *organizational climate*, dan *employee personal factor* sesuai yang direkomendasikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Pattnaik dan Panda (2020), Yu, Lee, dan Na (2022), dan Memon *et al.* (2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Agoi, Loice Faith (2015), Effect of Work Engagement on Employee Turnover Intention in Public Sector, Kenya, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3 (12).
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.L., Sit, C. and Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers, *International Journal of Human Resource Management*, 25(19): 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>.
- Chughtai, A.A., (2013), "Work Engagement Antecedents, The Mediating Role of Learning Goal Orientation and Job Performance", *Career Development International*, Vol. 16, No. 7. Emerald Group Publishing Limited.
- Eisenberger, R., Malone, G.P. and Presson, W.D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement, *SHRM-SIOP Science of HR Series*, 1(1): 1-22. DOI: 2218.1244/2016.
- Erdil, O. and Muceldili, B. (2014), The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 150, 447 – 454
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., and Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
- Gupta, M. and Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in India, *Business: Theory and Practice*, 18 (1): 136-143. DOI:[10.3846/btp.2017.014](https://doi.org/10.3846/btp.2017.014).

- Harju, L.K., Hakanen, J.J. and Schaufeli, W.B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study, *Journal of Vocational Behavior*, 1 (95): 11-20. DOI:[10.1016/j.jvb.2016.07.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001).
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., and Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support, *Journal of Organizational Behavior*, 33 (2): 235-249.<https://doi.org/10.1002/job.755>.
- Idham, M. Md, Nurhikma Mat, Ridzun Adli, Mohd Mas Rind Ismail, I. (2014). The Impact Of Work Stress Towards Work Life Balance, *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, 2 (11): 1-16. DOI: 2348.0386/2014.
- Ilyas, A., Khan, A. H., Zaid, F., Ali, M., Razzaq, A., and Khan, W. A. (2020). Turnover Intention of Employees, Supervisor Support, and Open Innovation: The Role of Illegitimate Tasks, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6 (4): 128. DOI:[10.3390/joitmc6040128](https://doi.org/10.3390/joitmc6040128).
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: evidence from the UAE. *Journal Organization Change Management Organization. Development. (1)*, 349–361. DOI: [10.1108/JOCM-01-2017-0016](https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2017-0016).
- Loisa, R. (2019). Media Siber, Aparat, Dan Pemberitaan Keberagaman, *Jurnal Aspikom*, 3 (6): 1243-1253. DOI:[10.24329/aspikom.v3i6.434](https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i6.434).
- Memon, M.A., Salleh, R., and Baharom, N.O.R., (2017), “The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention”, *International Journal of Economics, Management and Accounting*, Vol. 25, No. 1.
- Memon, Mumtaz Ali, Rohani Salleh, and Mohamed Noor Rosli Baharom. (2020). The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6): 407–29. DOI: 10.1108/EJTD-10-2015-0077.
- Memon, M.A., Salleh, R., Mirza, M.Z., Cheah, J.-H., Ting, H., Ahmad, M.S. and Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention, *International Journal of Manpower*, 42 (1): 21-50. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2018-0127>.
- Melisa, P., L. Mandey, S., & Hasan Jan, A. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Inovasi Produk Dan Citra Perusahaan Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Perceived Value (Studi Kasus Pada Milenial Yang Menggunakan Maskapai Garuda Indonesia). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(3). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i3.31515>
- Mutiara, F. (2022). Entrepreneurial Marketing Start-Up Media Siber Lokal Kempalan.Com Di Jawa Timur Dan Maluku Utara: Strategi Menuju Sustainability?, *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 16 (1): 16-23. doi:10.9744/pemasaran.
- Nivethitha, S., Dyaram, L., and Kamalanabhan, T.J. (2014). Human Resource Practices and Employee Turnover Intentions in Hospitality Industry, *Global Journal of Management And Business Research :A Administration And Management*, 14 (1): 1-9, DOI: 0975-5853/2014/173172676. Retrieved from <http://journalofbusiness.org>.
- Ohorella, N.R. dan Yusriyah, K. (2019). Strategi Media Online Lensatimur dalam Mengangkat Kearifan Lokal (Studi Kasus Pariwisata Indonesia Timur), *Expose – Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2 (1): 88-109. DOI: [10.33021/exp.v2i1.715](https://doi.org/10.33021/exp.v2i1.715).
- Oosthuizen, R., Coetzee, M., and Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees, *Southern African Business Review*, 20 (1): 446-467. DOI:[10.25159/1998-8125/6059](https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059).

- Pattnaik, S.C. and Panda, N. (2020), "Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14 No. 5, pp. 621-635.
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Rahman, M. M., Abdul, M., Ali, N. A., Uddin, M. J., and Rahman, M. S. (2017). Employees' Retention Strategy on Quality of Work Life (QWL) Dimensions of Private Commercial Banks in Bangladesh, *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 25 (2): 647-662. Available from <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint>.
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Dato'Mansor, Z., and Rahaman, M. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community, *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14 (4): 621-642. doi:10.1108/JEC-05-2020-0098.
- Rajan, D. (2013). Impact Of Nurses Turnover On Organization Performance, *Afro Asian Journal of Social Sciences*, 4 (4): 1-18. DOI: 4/2013.2229.5313.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A.(2020). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-9. Jakarta: Salemba Empat.
- Shah, S.H.A., Saeed, M.A., Yasir, M., Siddique, M., & Umar, A., (2017), "The Impact of Transformational Leadership on Turnover Intentions Directly and Through Talent Engagement in the Banking Sector of Twin Cities of Pakistan", *Journal of Managerial Sciences*, Vol. 11, No. 3.
- Thorson, E. and Jackson, D. (2018). Seven Characteristics Defining Online News Formats, *Digital Journalism*, 6 (7): 847-868. UK Limited, trading as Taylor and Francis Group. DOI: 10.1080/21670811.2018.1468722.
- Yadav, R.K. and Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector – A comparative study, *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21 (1): 181-201. DOI:[10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181](https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181).
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D., (2018), "The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15, No. 5.