

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI
MEDIASI (STUDI EMPIRIS PADA PT PUTRA ALBASIA MANDIRI)**

Ahmad Shobirin¹, Dian Marlina Verawati², Axel Giovanni³

Universitas Tidar^{1,2,3}

e-mail: dianmarlina86@untidar.ac.id

ABSTRACT

Company goals cannot be realized without the involvement of human resources, so human resources can be the key to success and the company's capital to have a competitive advantage. The important role of human resources means that companies need to pay attention and manage employees well so that competent employees in the company do not leave the company because they have turnover intention due to a lack of company attention. PT Putra Albasia Mandiri has an employee turnover phenomenon of 26.66% in the 2017-2021 period. This study aims to provide empirical evidence regarding the role of self-efficacy and workload on turnover intention through work-life balance. The objects in this study were production employees of PT Putra Albasia Mandiri. The sampling method used was simple random sampling with a total sample of 171 employees. Data analysis was performed using structural equation modeling and the Sobel Test. The results of the study provide empirical evidence that self-efficacy affects work-life balance. Workload affects work-life balance. Self-efficacy does not affect turnover intention. Workload does not affect turnover intention. Self-efficacy and workload affect turnover intention through work-life balance. Work-life balance acts as a full mediator in this study. Based on these findings, companies must be more proactive in managing employees to avoid turnover intention and look for other jobs. Employee turnover intention must receive special attention from the company so that there is no trend of high employee turnover from year to year.

Keywords: *self-efficacy; workload; work-life balance; turnover intention.*

ABSTRAK

Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat menjadi kunci kesuksesan dan modal perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Peran penting sumber daya manusia membuat perusahaan perlu memberikan perhatian dan mengelola karyawan dengan baik, supaya karyawan yang berkompeten di perusahaan tidak keluar dari perusahaan karena mempunyai *turnover intention* akibat kurangnya perhatian perusahaan. PT Putra Albasia Mandiri memiliki fenomena *turnover* karyawan sebesar 26,66% dalam kurun waktu 2017-2021. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Putra Albasia Mandiri. Metode pengambilan sampel menggunakan

simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 171 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *structural equation modelling* dan uji Sobel. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance*. *Workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Self-efficacy* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*. *Work-life balance* berperan sebagai *full mediation* dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil temuan ini, perusahaan harus lebih proaktif dalam mengelola karyawan untuk menghindari *turnover intention* dan mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* karyawan harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan agar tidak terjadi tren *turnover* karyawan yang tinggi dari tahun ke tahun.

Kata kunci: *self-efficacy; workload; work-life balance; turnover intention.*

1. PENDAHULUAN

Iklim bisnis yang kompetitif menjadikan sumber daya manusia sebagai aset penting bagi organisasi (Puteh dan Arshad, 2015; Prayogi, et al. 2019; Sutikno, 2020). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi kerja yang diberikan karyawan. Sumber daya manusia berperan dalam menunjang kinerja suatu perusahaan (Riani dan Putra, 2017). Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia dapat menjadi kunci kesuksesan dan modal perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan yang memiliki kesadaran atas pentingnya sumber daya manusia akan memperhatikan pengelolaan karyawannya secara mendalam. Pengelolaan yang dimaksud tidak sebatas pada rekrutmen namun juga terdapat fokus perusahaan dalam menjaga kinerja dan mempertahankan karyawan untuk terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Riani dan Putra (2017), perusahaan perlu memberikan perhatian dan mengelola karyawan dengan baik supaya karyawan yang berkompeten di perusahaan tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) akibat kurangnya perhatian perusahaan.

Turnover intention adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* mengacu pada tiga elemen berikut dari *withdrawal cognition process*: pertama, *the thought of quitting the job*; kemudian *the intention to search for a different job*; dan akhirnya, *the intention to quit* (Ngo-Henha, 2017). Ketika *turnover intention* menjadi *turnover* yang sebenarnya, hal tersebut sangat mahal bagi organisasi karena biaya yang terkait dengan induksi dan pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal ini, ditemukan dalam banyak penelitian bahwa *turnover intention* telah dipandang sebagai prediktor terbaik dari *turnover* yang sebenarnya (Puteh dan Arshad, 2015). *Turnover* akan berdampak negatif pada perusahaan dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya *turnover* yang tinggi seperti biaya untuk mengisi posisi kekosongan karyawan mulai dari proses rekrutmen sampai pelatihan agar mampu menghasilkan kinerja sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut Alkahtani (2015) terdapat dua macam biaya yang diakibatkan oleh *turnover*, yaitu biaya yang terlihat dan biaya yang tidak terlihat. Biaya yang terlihat termasuk

biaya perekrutan, biaya pekerja sementara, biaya pelatihan formal dan biaya induksi. Sedangkan biaya yang tidak terlihat seperti hilangnya produktivitas, pelatihan informal, tenggat waktu yang terlewat, kehilangan pengetahuan organisasi, motivasi rendah akibat terlalu banyak bekerja, kehilangan klien dan pergantian reaksi berantai. Tingginya angka *turnover* yang terus menerus bukanlah pertanda baik bagi organisasi, baik internal maupun eksternal (Alias et al., 2018). Secara internal, memengaruhi biaya organisasi, semangat kerja karyawan, ketidakpuasan karyawan dan kinerja yang lemah. Secara eksternal, dapat merusak citra organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Putra Albasia Mandiri adalah perusahaan yang menjalankan bisnis di bidang pengolahan kayu albasia menjadi produk berupa kayu lapis. Terdapat fenomena kondisi *turnover* pada PT Putra Albasia Mandiri beberapa tahun terakhir yang dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Turnover Karyawan Produksi PT Putra Albasia Mandiri

Tahun	Jumlah	Keluar	Persentase
2017	313	80	25,56
2018	306	73	23,86
2019	306	111	36,27
2020	295	95	32,20
2021	415	61	14,70
Rata-rata	327	84	26,66

Sumber: PT Putra Albasia Mandiri, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2017 sampai 2021 berada di atas batas normal. Gillies (1994) menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5%-10% dari jumlah rata-rata pegawai. Hasil pra penelitian juga memperoleh fenomena lainnya, yaitu bahwa terdapat kebijakan perusahaan yang mewajibkan karyawan untuk lembur pada hari Minggu. Selain melakukan kegiatan lembur wajib di hari Minggu, karyawan juga sering melakukan lembur pada hari kerja biasa. Aktivitas lembur pada hari kerja biasa akan meningkat seiring dengan peningkatan jumlah permintaan barang oleh konsumen. PT Putra Albasia Mandiri menetapkan target harian kepada karyawan. Selain target individu, perusahaan juga menetapkan target secara beregu. Target tersebut wajib dipenuhi oleh karyawan sehingga apabila ada karyawan yang tidak bekerja maka karyawan lainnya harus menggantikannya dan tetap memenuhi target yang sudah ditentukan. Dengan begitu, seorang karyawan yang harusnya melaksanakan beban kerja satu karyawan menjadi harus melaksanakan beban kerja sebanyak dua sampai tiga karyawan. Terdapat kondisi dimana banyak karyawan cenderung menghindari tugas yang cukup sulit. Penghindaran tugas dilakukan oleh karyawan dengan tidak berangkat bekerja. Untuk menghindari tugas tersebut, karyawan beralasan tidak berangkat bekerja dikarenakan cuaca yang tidak mendukung, hujan deras, dan menghadiri undangan pernikahan. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan masih belum memiliki keyakinan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas atau beban kerja yang diembannya.

Turnover intention pegawai pada dasarnya dapat timbul dikarenakan beberapa faktor seperti *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *workload*. *Work-life balance* umumnya terkait

dengan fleksibilitas, waktu kerja, keluarga, jaminan sosial, perubahan demografis, waktu senggang dan banyak lagi. Tingkat *work-life balance* yang rendah menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi rendah dan ketidakhadiran yang lebih tinggi (Kalliath dan Brough, 2008). Sebaliknya, *work-life balance* yang tinggi mengarah pada kehidupan yang lebih baik, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi di tempat kerja (Koubova dan Buchko, 2013). Kondisi *workload* yang tinggi pada karyawan dapat mengakibatkan karyawan kelelahan dan memicu timbulnya stres yang akan mengarah terhadap turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan baru yang memiliki beban kerja normal ketika mereka diberikan *workload* berlebihan.

Fenomena yang tidak selaras dengan urgensi *turnover intention* karyawan juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang konsisten. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian-penelitian terdahulu. Sebagian penelitian menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Albrecht dan Marty, 2020; Ramadhoani, 2020). Sementara penelitian yang dilakukan (Simone, et al. 2018; Zhou, 2020) menyatakan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* (Sutikno, 2020; Anees et al. 2021). Di sisi lain penelitian yang dilakukan Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menyatakan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Work-life balance* diketahui berpengaruh terhadap *turnover intention* (Puteh dan Arshad, 2018; Prayogi et al. 2019; Nair et al. 2021). Fenomena yang tidak selaras dan hasil penelitian terdahulu serta urgensi *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut terkait *turnover intention* yang ditinjau dari perspektif *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *workload* perlu dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*.

2. RUMUSAN MASALAH

Identifikasi masalah menunjukkan bahwa terdapat fenomena kondisi *turnover* karyawan PT Putra Albasia Mandiri yang mencapai 26,66 persen dan melebihi batas normal 5 sampai 10 persen dari jumlah rata-rata pegawai dalam kurun waktu tahun 2017 sampai 2021. Selanjutnya juga terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait peran *work-life balance*, *self-efficacy*, dan *workload* terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*, *self-efficacy*, *workload*, dan juga *work-life balance*, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai mediasi.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang memiliki kaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan mengenai aspek dominan yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada

diri karyawan sehingga dengan diketahuinya hal tersebut maka dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan demi menekan jumlah keluarnya karyawan saat ini maupun untuk masa mendatang, karena mengingat bahwa dampak yang akan ditimbulkan dari *turnover intention* sendiri nantinya akan sangat merugikan.

3. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang berkaitan dengan bagaimana memahami tentang orang-orang di tempat kerja, yang menyangkut penetapan penyebab peristiwa (Armstrong, 2006). Heider (1958) menunjukkan bahwa dalam kehidupan sehari-hari kita membentuk gagasan tentang orang lain dan tentang situasi sosial. Heider juga menjelaskan bahwa perilaku dapat dikaitkan baik dengan faktor internal dalam diri seseorang atau faktor eksternal dalam lingkungan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Model atribusi Kelley menyatakan bahwa seseorang membuat atribusi kausal setelah mengumpulkan informasi tentang tiga dimensi perilaku yang terdiri atas *consensus*, *distinctiveness*, dan *consistency*. Perilaku *turnover intention* jika dikaitkan dengan atribusi maka dapat dimaknai bahwa *turnover intention* merupakan perilaku yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan penyebab *turnover intention* yang dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Faktor internal dan eksternal tersebut yang memengaruhi *self-efficacy*, *workload* dan *work-life balance*.

Turnover Intention

Secara umum, *turnover intention* dapat dipahami sebagai keinginan secara sadar untuk meninggalkan organisasi atau akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat (Ngo-Henha, 2017). Keinginan ini sering diukur dengan mengacu pada jangka waktu tertentu misalnya 6 bulan ke depan dan telah digambarkan sebagai keputusan akhir termasuk niat untuk mencari pekerjaan alternatif (Mobley et al., 1978). Banyak penelitian menegaskan bahwa *turnover intention* adalah salah satu penyebab utama dari adanya *turnover* karyawan (Ngo-Henha, 2017). Terdapat studi yang menjelaskan bahwa *turnover intention* terdiri dari beberapa konstruk, struktur dua dimensi meliputi *intention to quit* dan *intention to search* (Jacobs dan Roodt, 2008), struktur tiga dimensi meliputi *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit* (Mobley, et al. 1978; Sager, et al. 1998). Terdapat hubungan yang erat antara *turnover intention* dengan *actual turnover* karena perilaku *turnover* bergantung pada *turnover intention* (Alblihed dan Alzghaibi, 2022). *Turnover intention* pada dasarnya merupakan penentu perilaku *turnover*. *Turnover intention* telah dipandang sebagai prediktor terbaik dari *turnover* aktual (Puteh dan Arshad, 2015).

Work-Life Balance

Work-life balance adalah persepsi individu bahwa pekerjaan dan aktivitas non-kerja, kompatibel mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup saat ini (Kalliath dan Brough, 2008). Haar dan Brougham (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seorang individu dapat secara memadai mengelola berbagai peran dalam kehidupan mereka, termasuk pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab utama lainnya. Konsep dari *work-*

life balance adalah menggabungkan keseimbangan antara dua peran eksklusif yang dilakukan oleh seseorang seperti pekerjaan dan peran keluarga, dimana manajemen yang efektif dari keduanya menghasilkan peningkatan kepuasan dan kinerja (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020). Menurut Abdien (2019) *work-life balance* yang rendah menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi rendah dan tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Sebaliknya, *work-life balance* yang tinggi mengarah pada kehidupan yang lebih baik, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja di tempat kerja. Diasumsikan bahwa apabila terdapat kebahagiaan karyawan dalam kehidupan pribadinya maka terdapat pula kebahagiaan mereka dalam bekerja (Gächter et al. 2013). Dengan demikian, *work-life balance* dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasinya (Fayyazi dan Aslani, 2015).

Self-Efficacy

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terkait kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang memengaruhi kehidupan mereka (Bandura, 1994). *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berperilaku. *Self-efficacy* berkaitan dengan penilaian tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif (Bandura, 1982). Menurut Suharyanti (2003), terdapat tiga aspek dari definisi *self-efficacy* yaitu pertama *self-efficacy* merupakan penilaian atas persepsi kemampuan melakukan suatu tugas. Kedua, *self-efficacy* adalah konstruk yang dinamis karena anggapan terhadap kemampuan dapat mengalami perubahan apabila terdapat informasi dan pengalaman baru. Ketiga, *self-efficacy* yang merupakan keyakinan terhadap kemampuan menggambarkan proses kompleks dalam pembentukan dan pengaturan kinerja adaptif yang menyesuaikan kondisi. *Self-efficacy* bisa didapatkan, dilatih, dan ditumbuhkan dengan berdasarkan pada empat sumber informasi. Empat sumber informasi ini merupakan dorongan atau rangsangan yang mampu menciptakan inspirasi atau pembangkit yang positif (*positive arousal*) dalam menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan permasalahan yang ada. *Positive arousal* tersebut merujuk terhadap konsep pemahaman yaitu meningkatnya persepsi akan *self-efficacy* dapat disebabkan oleh *positive arousal*.

Workload

Workload mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kepentingan profesional di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, et al. 2018). *Workload* mencerminkan tuntutan yang diberikan pada karyawan dalam pekerjaan mereka (Ilies et al. 2007). *Workload* mengacu pada jumlah pekerjaan, baik yang ditugaskan atau diharapkan dari, seorang individu. Ketika ada terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu yang terbatas, beban kerja menjadi berlebihan dan karyawan akan merasa terlalu banyak bekerja (Liu dan Lo, 2017). Anees et al. (2021) menyatakan bahwa *workload* dihasilkan oleh interaksi antara persyaratan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, sikap, dan persepsi karyawan. Terkadang, *workload* dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan berbagai faktor, seperti persyaratan tugas atau kesulitan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Workload* dapat digambarkan sebagai tingkat permintaan

yang berlebihan untuk peran pekerjaan. Liu dan Lo (2017), menyatakan bahwa *workload* (beban kerja) yang diampu karyawan perlu adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki karyawan, karena jika terdapat ketidakseimbangan maka karyawan dapat merasa tertekan dan stres.

Hipotesis

Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Work-Life Balance*

Rasa percaya merupakan tindakan yang berfungsi sebagai dasar untuk motivasi individu, prestasi, dan kesejahteraan (Bandura, 1994). Badri dan Panatik (2020), menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi, dalam berkembang dan beradaptasi terhadap lingkungan yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah akan lebih mampu bertahan pada kondisi tersebut. *Self-efficacy* pada karyawan yang dikaitkan dengan teori atribusi dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor internal karyawan Suharyanti (2003). Menurut Heider (1958), hal tersebut termasuk ke dalam *dispositional attribution* yang mengacu pada aspek perilaku individu dimana terdapat pada individu seperti sifat individu, kemampuan, persepsi diri, dan motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badri dan Panatik (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari atribut individu yaitu *self-efficacy* untuk lebih meningkatkan kondisi *work-life balance*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, individu dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi memiliki pengalaman kerja dan kehidupan positif yang lebih besar dalam bentuk pekerjaan-keluarga karena mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki kontrol yang lebih baik atas pikiran dan tindakan mereka, sehingga membantu mereka untuk mengatasi lingkungan yang menantang dengan lebih baik.

H1: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan.

Hubungan *Workload* dengan *Work-Life Balance*

Workload merupakan pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu dengan kemampuan karyawan dan kapasitas tanpa menunjukkan tanda kelelahan oleh karyawan. Menurut Ebrahimi et al. (2021) terdapat hubungan terbalik antara *workload* dengan *work-life balance* dan *workload* dianggap sebagai salah satu faktor yang menurunkan kualitas hidup. Kondisi *workload* yang dialami karyawan terhadap *work-life balance* apabila dikaitkan dengan teori atribusi maka dilihat sebagai perilaku yang ditimbulkan oleh faktor internal. Seperti yang dijelaskan oleh Heider (1958), salah satu aspek individu yang bersumber dari dalam diri individu yaitu kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2017), menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance* auditor pemerintah. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menikmati *workload*. Namun, saat tekanan ini menjadi berlebihan maka akan berdampak negatif (Sari et al. 2017). *Workload* yang berat dapat mengganggu *work-life balance* serta mengurangi ketidakmampuan karyawan untuk melakukan berbagai hal dalam hidup secara memuaskan dan berujung pada penurunan kualitas hidup.

H2: *Workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan.

Hubungan *Self-Efficacy* dengan *Turnover Intention*

Self-efficacy mengacu pada tingkat kepercayaan karyawan bahwa mereka dapat mengatasi tekanan dari aspek-aspek di atas ketika menghadapi posisi, atau persyaratan tertentu (Zhou, 2020). Keinginan karyawan untuk keluar organisasi sesuai dengan teori atribusi, apabila dihubungkan dengan *self-efficacy* cenderung dilihat sebagai perilaku yang disebabkan oleh faktor internal (Suharyanti, 2003). Faktor tersebut ditentukan dan berada dalam kendali pribadi individu, yaitu sifat individu yang berkeyakinan terhadap kemampuannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhou (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah, karena mereka penuh percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka sendiri dengan baik dan mudah mendapatkan kepuasan darinya. Saat individu berkeyakinan tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tantangan, karyawan akan cenderung semangat bekerja dan tidak mengalami stress yang memicu timbulnya *turnover intention*.

H3: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Hubungan *Workload* dengan *Turnover Intention*

Liu dan Lo (2017), berpendapat bahwa *workload* mengacu pada jumlah pekerjaan, baik yang ditugaskan atau diharapkan dari seorang individu. *Turnover intention* yang dilihat dengan *workload* sebagai faktor yang memengaruhinya jika dikaitkan dengan teori atribusi maka perilaku tersebut dipandang berasal dari faktor internal. *Personal forces* (kekuatan internal) merupakan suatu hasil yang diperoleh dari *power*, kemampuan, dan usaha yang ditunjukkan oleh individu karyawan (Heider, 1958). Hasil penelitian oleh Anees et al. (2021), menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Workload* dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*, dimana semakin tinggi *workload* karyawan maka semakin meningkat tingkat *turnover intention*. Apabila *workload* meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Kemunculan *workload* dikarenakan terdapat tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan, durasi kerja yang berbeda dengan standar operasional, dan pekerjaan yang secara tiba-tiba yang kemudian memunculkan *turnover intention* pada karyawan.

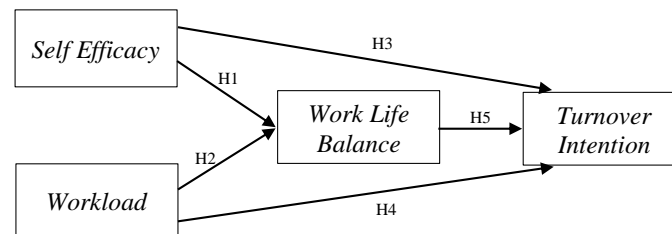
H4: *Workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Hubungan *Work-Life Balance* sebagai Mediasi dengan *Turnover Intention*

Work-life balance adalah sejauh mana seorang individu dapat secara instan menyeimbangkan tuntutan emosi, perilaku, dan waktu dari pekerjaan berbayar, keluarga, dan tugas pribadi (Nair et al., 2021). Syara dan Syah (2022) menyatakan bahwa karyawan akan kurang bersedia untuk meninggalkan perusahaan ketika kewajiban *work-life balance* mereka terpenuhi. Keinginan karyawan untuk keluar organisasi sesuai dengan teori atribusi, apabila dihubungkan dengan *work-life balance* cenderung dilihat sebagai perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal. Faktor tersebut ditentukan dan disebabkan dari luar yang kemudian memengaruhi perilaku individu (Heider, 1958). Jaharuddin dan Zainol (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara konsisten, hasil penelitian semakin memvalidasi hubungan yang kuat antara *work-life balance* dan *turnover intention* yakni semakin tinggi *work-life balance* yang dialami individu, semakin kecil kemungkinannya untuk pindah ke pekerjaan lain. Penelitian oleh Syara dan Syah (2022) menunjukkan bahwa jika keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan seimbang, maka tingkat *turnover intention* karyawan cenderung rendah.

H5: *Self-efficacy* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* karyawan.



Gambar 1
Model Penelitian

4. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Albasia Mandiri. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT Putra Albasia Mandiri yang berjumlah 300 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel penelitian dimana semua elemen dalam populasi dipertimbangkan dan setiap elemen memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai subjek (Sekaran dan Bougie, 2016). *Simple random sampling* dipilih karena populasi tidak memiliki strata atau tergeneralisasi. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel yang digunakan sebanyak 171 sampel. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen yang valid dan mempunyai validitas yang tinggi. Nilai validitas dapat diketahui melalui nilai *estimate* pada *standardized regression weights*. Disebut valid jika indikator dari variabel memiliki nilai *estimate* > 0,05 (Ghozali, 2017). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak. Untuk mengukur reliabilitas data didasarkan pada rumus *Construct Reliability* (CR). Dikatakan reliabel apabila indikator dari setiap variabel memiliki nilai CR > 0,70 (Ghozali, 2017). Uji normalitas digunakan untuk mengukur normal atau tidaknya data yang diolah baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Data dapat dikatakan memiliki distribusi normal apabila nilai *critical ratio skewness* atau kurtosis < 2,58 (Ghozali, 2017). Uji normalitas *univariate* diambil dari *critical ratio skewness* dan uji normalitas *multivariate* diambil dari nilai *critical ratio kurtosis*. Uji *outlier* digunakan untuk mengetahui data yang berkarakteristik unik yaitu terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lainnya. Data dapat dikatakan mengandung *outlier* apabila *mahalanobis d-squared* > nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel dan pada tingkat signifikansinya < 0,001. Uji multikolinieritas dan singularitas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen. Model penelitian dikatakan tidak memenuhi asumsi multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel independen > 0,9. Uji multikolinieritas dan singularitas dapat

dilihat pada nilai *determinant matrix covariance*. Analisis data dilakukan dengan *structural equation modelling* melalui *software* AMOS 24. *Structural equation modelling* merupakan gabungan dari analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur (Sugiyono, 2017).

5. PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil output *Standardized Loading Estimate* pada tabel di atas, terdapat banyak indikator yang kurang dari nilai 0,50 dan masih belum memenuhi syarat validitas konvergen. Pada variabel *self-efficacy* terdapat empat indikator tidak valid yang terdiri dari indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.5. Pada variabel *workload* terdapat satu indikator tidak valid yaitu indikator X2.4 dengan nilai *loading factor* 0,402. Pada variabel *work-life balance* terdapat delapan indikator tidak valid yang terdiri dari indikator Y1.1, Y1.2, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.9, Y1.11, Y1.12. Pada variabel *turnover intention* terdapat dua indikator tidak valid yang terdiri dari indikator Z1.1 dengan *loading factor* 0,068 dan indikator Z1.2 dengan *loading factor* 0,412. Untuk melakukan analisis tahap selanjutnya, indikator-indikator yang tidak valid tersebut harus dibuang (*drop*) dari analisis.

Variabel penelitian secara keseluruhan sudah memenuhi syarat reliabilitas yaitu nilai $CR \geq 0,70$ sehingga variabel dapat dikatakan reliabel. Akan tetapi karena terdapat indikator yang tidak valid dan indikator tersebut harus dibuang maka CR harus dilakukan penghitungan ulang setelah menghapus indikator-indikator yang tidak valid. Tindak lanjut terhadap indikator yang tidak valid dijelaskan dalam bagian *modification indices*.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas berdasarkan *Assessment of Normality* baik CFA variabel eksogen maupun CFA variabel endogen menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dari nilai *critical ratio skewness value* semua indikator memiliki nilai pada rentang $\pm 2,58$. Uji normalitas *multivariate* CFA variabel eksogen memberikan nilai -1,518 sedangkan CFA variabel endogen memberikan nilai 0,38. Berdasarkan hasil tersebut secara *multivariate* data berdistribusi normal.

Uji Outlier

Pada CFA variabel eksogen memiliki nilai *chi-square* 42,31 dan hasil *mahalanobis distance* menunjukkan di bawah *chi-square* sehingga tidak terdapat *outlier*. Hal yang sama juga terjadi pada CFA variabel endogen yaitu memiliki nilai *chi-square* 46,78 dan hasil *mahalanobis distance* menunjukkan nilai di bawah *chi-square* sehingga tidak terdapat *outlier*.

Uji Multikolinearitas dan Singularitas

Uji multikolinearitas baik pada CFA variabel eksogen maupun CFA variabel endogen menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat multikolinearitas karena nilai korelasi antar indikator dalam *sample correlations* semua korelasi bernilai $< 0,9$. Uji singularitas dilihat melalui determinan matriks kovarians. Hasil uji singularitas menunjukkan bahwa nilai *determinant of sample covariance matrix* lebih besar dari 0 mutlak sehingga tidak terdapat singularitas dan data layak untuk digunakan.

Uji *Goodness of Fit*

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui apakah model sudah fit atau baik. Hasil uji *goodness of fit* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. *Goodness of Fit* CFA Variabel Eksogen

GoF Indeks	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	$\leq 162,016$	371,937	Tidak Fit
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,776	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,102	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,779	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,717	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,719	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,754	Tidak Fit

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 3. *Goodness of Fit* CFA Variabel Endogen

GoF Indeks	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	$\leq 220,991$	562,157	Tidak Fit
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,990	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,108	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,757	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,702	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,618	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,658	Tidak Fit

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil analisis CFA variabel eksogen dan endogen menunjukkan bahwa model tidak fit. Terlihat bahwa nilai *chi-square* variabel eksogen 371,937 dengan probabilitas 0,000 dan variabel endogen 562,157 dengan probabilitas 0,000. Pada unsur *goodness of fit* yang lainnya juga masih di bawah *cut-off value* yang dipersyaratkan. Dengan hasil tersebut maka perlu dilakukan perbaikan model.

Modifikasi Model Penelitian

Modifikasi model penelitian dilakukan atas dasar hasil analisis CFA yang menunjukkan bahwa model tidak fit. Modifikasi model perlu dilakukan untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Ghazali (2017), dalam buku model persamaan struktural dengan Amos menjelaskan bahwa pengukuran perbaikan model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Penelitian yang dilakukan oleh Sanders et al. (2015), menjelaskan bahwa untuk memperbaiki model dapat menggunakan informasi yang diperoleh dari analisis CFA yaitu *modification indices* dan signifikansi statistik dari *factor loadings*. Pendekatan modifikasi model Jöreskog (1979) mengandalkan identifikasi terhadap nilai

modification indices yang besar. Metode pendekatan Gugi (2011) yaitu menghapus item dari model yang berkontribusi terhadap ketidakcocokan model. Penelitian yang dilakukan Afthanorhan et al. (2014) memformulasikan model penelitian baru hasil dari modifikasi model asli dengan melakukan eliminasi nilai tidak signifikan agar mencapai tingkat yang diperlukan untuk *fitness measurement model*. Metode penghapusan item dan model pengukuran baru dijalankan dengan *modification indices*. Afthanorhan et al. (2014) menjelaskan bahwa metode ini lebih disukai karena dapat menyelesaikan masalah identifikasi model yang memiliki kurang dari empat indikator atau item untuk setiap konstruk.

Modification Indices

Adanya model yang tidak fit dapat terindikasi dengan melihat nilai *modification index*. Suatu indikator dapat diputuskan untuk dibuang (*drop*) dari analisis apabila memiliki nilai *modification index* >10,0. Kovarian yang memiliki nilai *modification index* >10,0 harus dibandingkan terlebih dahulu dengan mencari kovarian mana yang lebih banyak muncul dalam *modification indices*. Kovarian yang memiliki jumlah kemunculan lebih banyak adalah kovarian yang dapat dibuang dari analisis. Analisis CFA variabel eksogen memberikan hasil *modification indices* dengan nilai >10,0 sebanyak 8 kasus dan CFA variabel endogen sebanyak 8 kasus.

Uji Goodness of Fit

Setelah selesai melakukan modifikasi model melalui *modification indices*, selanjutnya melihat hasil *calculate estimates* terhadap *goodness of fit*. Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengetahui apakah model sudah fit atau baik. Hasil *uji goodness of fit* setelah melakukan modifikasi model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Goodness of Fit CFA Variabel Eksogen

GoF Indeks	Cut-off Value	Hasil	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	$\leq 38,885$	22,171	<i>Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,679	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,853	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,973	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,954	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	1,010	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	1,000	<i>Fit</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 5. Goodness of Fit CFA Variabel Endogen

GoF Indeks	Cut-off Value	Hasil	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	$\leq 38,885$	39,009	<i>Marginal Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,049	<i>Marginal Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,500	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,054	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,953	<i>Fit</i>

AGFI	$\geq 0,90$	0,919	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,957	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,969	<i>Fit</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa model sudah mengalami perubahan signifikan menjadi fit. Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis estimasi model terhadap model struktural dengan memasukkan indikator-indikator hasil modifikasi model dan yang telah diuji menggunakan CFA. Hasil uji *goodness of fit* model struktural adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Goodness of Fit CFA Model Struktural

GoF Indeks	Cut-off Value	Hasil	Keterangan
<i>Chi – Square</i>	$\leq 156,508$	144,193	<i>Fit</i>
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,170	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,118	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,026	<i>Fit</i>
GFI	$\geq 0,90$	0,919	<i>Fit</i>
AGFI	$\geq 0,90$	0,893	<i>Marginal Fit</i>
TLI	$\geq 0,90$	0,983	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0,90$	0,985	<i>Fit</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil analisis *goodness of fit* menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria model fit yaitu ditunjukkan dengan nilai *chi-square* 144,193 dengan probabilitas 0,170. Begitu juga dengan nilai kriteria lainnya seperti CMIN/DF=1,118; GFI=0,919; TLI=0,983; CFI=0,985 yang nilainya di atas 0,09 dan juga nilai RMSEA=0,026 jauh di bawah kriteria yang dipersyaratkan yaitu kurang dari 0,08. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan struktural adalah fit.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas model struktural adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Validitas

Indikator	Loading Factor	Hasil
<i>Self-Efficacy</i>		
Pengalaman bekerja yang saya miliki membuat saya yakin dapat bekerja dengan baik.	0,634	Valid
Saya yakin dapat menyelesaikan masalah yang mungkin akan muncul di bidang pekerjaan saya.	0,747	Valid
Saya yakin mampu bertahan menghadapi kesulitan yang muncul saat bekerja.	0,690	Valid
<i>Workload</i>		
Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya.	0,756	Valid
Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan posisi yang saya	0,787	Valid

Indikator	Loading Factor	Hasil
miliki.		
Saya harus bekerja lebih lama dari biasanya ketika target pekerjaan sedang tinggi.	0,622	Valid
Pada waktu tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.	0,632	Valid
Saya memiliki target yang harus saya selesaikan setiap hari.	0,703	Valid
Saya harus bekerja dengan cepat agar bisa mencapai target.	0,679	Valid
Work-Life Balance		
Pekerjaan tidak menyita waktu saya dalam menjalankan kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga.	0,530	Valid
Saya dapat menjalankan peran saya dengan baik antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga.	0,631	Valid
Kinerja saya meningkat ketika saya sedang merasa bahagia.	0,734	Valid
Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk bekerja.	0,615	Valid
Turnover Intention		
Saya memiliki pemikiran terbuka tentang kemungkinan keluar dari pekerjaan ini.	0,549	Valid
Saya berencana meninggalkan pekerjaan ini karena ada peluang lain yang lebih menjanjikan.	0,664	Valid
Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya di perusahaan ini.	0,694	Valid
Jika kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain tersedia, saya akan meninggalkan perusahaan ini.	0,772	Valid
Saya akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat.	0,744	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil output *Standardized Loading Estimates* di atas, secara keseluruhan semua *loading factor* signifikan secara statistik dan nilai *loading factor* berada di atas 0,50. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Hasil
<i>Self-Efficacy</i>	0,809	Reliabel
<i>Workload</i>	0,851	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0,724	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,817	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Variabel yang memiliki reliabilitas tinggi adalah variabel *workload*, *turnover intention*, *self-efficacy* dengan masing-masing mempunyai nilai 0,851; 0,817; 0,809 yang berada di atas 0,70. Variabel penelitian secara keseluruhan sudah memenuhi syarat reliabilitas yaitu nilai $CR \geq 0,70$ sehingga variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini berdasarkan nilai *critical ratio skewness value* semua indikator menunjukkan distribusi normal karena nilainya berada di antara $\pm 2,58$. Uji normalitas *multivariate* memberikan nilai *critical ratio* -1,742 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* berdistribusi normal.

Uji Outlier

Dalam uji *outlier* ini memiliki nilai *chi-square* 42,31. Hal ini berarti semua kasus yang memiliki *mahalanobis distance* lebih besar dari 42,31 adalah *multivariate outliers*. Hasil *mahalanobis distance* menunjukkan di bawah *chi-square* 42,31 sehingga tidak terdapat *outlier*.

Uji Multikolinearitas dan Singularitas

Uji multikolinearitas menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat multikolinearitas karena nilai korelasi antar indikator dalam *sample correlations* semua korelasi bernilai kurang dari 0,9. Uji singularitas dilihat melalui determinan matriks kovarians. Hasil uji singularitas menunjukkan bahwa nilai *determinant of sample covariance matrix* lebih besar dari 0 mutlak sehingga tidak terdapat singularitas dan data layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis

Parameter suatu hipotesis dapat diterima yaitu jika nilai *t-statistic* $>$ *t-table* dan *p-value* $<$ *alpha*. Nilai *t-statistic* pada *alpha* 5% yang menunjukkan nilai koefisien jalur harus di atas 1,96 (*two tail*) dan di atas 1,64 (*one tail*). Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis

			<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>CR</i>	<i>P</i>	<i>Label</i>
<i>WorkLifeBalance</i>	<--	<i>SelfEfficacy</i>	0,349	0,110	3,169	0,002	par_16
<i>WorkLifeBalance</i>	<--	<i>Workload</i>	0,243	0,075	3,242	0,001	par_17
<i>TurnoverIntention</i>	<--	<i>SelfEfficacy</i>	-0,216	0,188	-1,147	0,251	par_18
<i>TurnoverIntention</i>	<--	<i>Workload</i>	-0,152	0,121	-1,260	0,208	par_19
<i>TurnoverIntention</i>	<--	<i>WorkLifeBalance</i>	0,990	0,363	2,730	0,006	par_20

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hipotesis pertama yang menjelaskan hubungan *self-efficacy* dengan *work-life balance* memiliki nilai koefisien *regression weights* sebesar 0,349 dan *CR* 3,169 dengan *p-value* 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance* yang berarti karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi maka akan memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula. Hipotesis kedua yang menjelaskan hubungan *workload* dengan *work-life balance* memiliki nilai koefisien *regression weights* sebesar 0,243 dan *CR* 3,242 dengan *p-value* 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance* yang berarti karyawan yang memiliki *workload* tinggi maka akan memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah. Hipotesis ketiga yang menjelaskan hubungan *self-efficacy* dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien

regression weights sebesar -0,216 dan *CR* -1,147 dengan *p-value* 0,251. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti meskipun karyawan memiliki *self-efficacy* tinggi mereka tetap memiliki *turnover intention* yang tinggi pula. Hipotesis keempat yang menjelaskan hubungan *workload* dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien *regression weights* sebesar -0,152 dan *CR* -1,260 dengan *p-value* 0,208. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berarti meskipun karyawan memiliki *workload* rendah mereka tetap memiliki *turnover intention* yang tinggi.

Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*. Hasil uji Sobel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Sobel

Uji Sobel	SE → WLB → TI	WL → WLB → TI
<i>Test statistic</i>	2,068	2,086
<i>Std. Error</i>	0,167	0,115
<i>p-value</i>	0,039	0,037

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hasil pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi memiliki nilai *t-statistic* 2,068 dengan *p-value* sebesar 0,039. Hasil pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi memiliki nilai *t-statistic* 2,086 dengan *p-value* sebesar 0,037. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi, yang berarti karyawan dengan *self-efficacy* tinggi dan *workload* yang cukup akan memiliki *work-life balance* yang baik dan berdampak pada rendahnya *turnover intention* karyawan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berperan sebagai *full mediation* karena variabel *self-efficacy* dan *workload* tidak mampu memengaruhi variabel *turnover intention* tanpa melalui variabel *work-life balance* sebagai mediasi.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work-Life Balance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Chandrasekaran et al. (2021) menyatakan bahwa karyawan dengan karakter individu yang lebih baik seperti *self-efficacy* tinggi dapat bertahan dari kesulitan atau masalah pekerjaan dan ketidakpastian dalam hidup. Karyawan yang percaya diri terhadap kemampuannya akan melihat tugas yang sulit sebagai tantangan untuk diatasi daripada melihatnya sebagai bahaya yang harus dihindari. *Self-efficacy* adalah salah satu unsur sumber daya individu yang menarik untuk diteliti dikaitkan dengan *work-life balance*. Hal ini terjadi karena keyakinan dalam *self-efficacy* mendorong karyawan untuk memprediksi konsekuensi positif atau negatif yang mungkin akan muncul dari berbagai aktivitas sehingga membuat mereka menyusun strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dapat mengatur diri sendiri dan mengatur *work-life balance* dengan lebih baik.

Work-life balance merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan dan kebahagiaan karyawan serta retensi perusahaan. Keseimbangan *work-life balance* yang dapat dipertahankan karyawan sangat dipengaruhi oleh disposisi atau sifat individu seperti *self-efficacy*. *Self-efficacy* memungkinkan seseorang untuk mengerahkan kontrol atas pikiran, perilaku, dan tindakan mereka. Karyawan dengan *self-efficacy* lebih tinggi cenderung menampilkan kemampuan yang lebih tinggi untuk mengendalikan pikiran dan tindakan mereka sehingga mengarah pada konsekuensi yang lebih positif seperti kepuasan yang lebih tinggi, kinerja yang unggul, dan pengambilan keputusan yang lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya *self-efficacy* yang lebih rendah dapat memengaruhi kemampuan untuk mengatasi situasi sulit sehingga memengaruhi motivasi karyawan terhadap tanggung jawab dan mengurangi keberhasilan atas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badri dan Panatik (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari atribut individu yaitu *self-efficacy* untuk lebih meningkatkan kondisi *work-life balance*. Hal ini menegaskan *self-efficacy* sebagai kondisi individu yang dapat meningkatkan kemungkinan untuk mencapai *work-life balance* yang lebih besar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, individu dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi maka memiliki pengalaman kerja dan kehidupan positif yang lebih besar dalam bentuk pekerjaan-keluarga, karena mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki kontrol yang lebih baik atas pikiran dan tindakan mereka, sehingga membantu mereka untuk mengatasi lingkungan yang menantang dengan lebih baik. Kondisi *work-life balance* karyawan yang semakin baik dikarenakan adanya tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada karyawan dikaitkan dengan teori atribusi maka dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor internal karyawan. Berdasarkan model atribusi kovarian Kelley ditemukan hasil bahwa secara *consensus* dan *distinctiveness* berada dalam kondisi yang rendah, sedangkan secara *consistency* berada dalam kondisi yang tinggi. Dengan demikian, atribusi internal tersebut termasuk ke dalam *dispositional attribution* yang mengacu pada aspek perilaku individu dimana terdapat pada dalam diri individu.

Pengaruh *Workload* terhadap *Work-Life Balance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Sari, et al. (2017), menyatakan bahwa *workload pressure* dapat menjadi hal positif yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan *work-life balance*. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menikmati *workload*. Tekanan *workload* yang direspon secara positif mengarah pada kepuasan *work-life balance* karyawan. Jika setiap karyawan memiliki *workload* yang positif, maka karyawan tersebut akan merasa seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Ebrahimi, et al. (2021), terdapat hubungan terbalik antara *workload* dengan *work-life balance* dan *workload* dianggap sebagai salah satu faktor yang menurunkan kualitas hidup. Karyawan yang merasakan tuntutan pekerjaan berlebihan akan memberikan dampak pada *work-life balance* karyawan, karena dalam kondisi tersebut karyawan akan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. *Workload* yang lebih tinggi dapat menguras sumber daya seperti energi dari seorang karyawan dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dengan berkurangnya kepuasan mereka karena tidak mampu menjaga *work-life balance* yang baik (Holland et al. 2019). *Workload* yang berat dapat mengganggu keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan serta mengurangi ketidakmampuan karyawan untuk melakukan berbagai hal dalam hidup secara memuaskan dan berujung pada penurunan kualitas hidup.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin dan Hastayu (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *workload* terhadap *work-life balance* wanita, artinya ketika variabel *workload* meningkat akan berpengaruh terhadap peningkatan *work-life balance* wanita. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ebrahimi, et al. (2021) juga memperoleh hasil yaitu *workload* berpengaruh terbalik dan signifikan terhadap *work-life balance*. *Workload* yang berat dapat mengganggu *work-life balance* serta mengurangi ketidakmampuan karyawan untuk melakukan berbagai hal dalam hidup secara memuaskan dan berujung pada penurunan kualitas hidup. Kondisi *workload* yang memengaruhi tingkat *work-life balance* karyawan dikaitkan dengan teori atribusi maka dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor eksternal karyawan. Berdasarkan model atribusi kovarian Kelley ditemukan hasil bahwa secara *consensus*, *distinctiveness*, dan *consistency* berada dalam kondisi yang tinggi. Dengan demikian, atribusi eksternal tersebut berasal dari faktor yang disebabkan dari luar yang kemudian memengaruhi perilaku karyawan. Karyawan akan terpaksa berperilaku tertentu dikarenakan kondisi atau lingkungan sekitarnya.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hal lain yang membuat karyawan memiliki tingkat *turnover intention* tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat didukung oleh data yang digunakan dalam penelitian ini. Arah hubungan *self-efficacy* yang negatif tidak sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi tetap mempunyai *turnover intention* yang tinggi. Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi kemungkinan besar berakar pada pemikiran karyawan yang secara terbuka memiliki kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang. Tentunya dengan diawali oleh pemikiran terbuka terkait kemungkinan keluar dari pekerjaan akan memengaruhi faktor-faktor *turnover intention* pada tingkatan selanjutnya. Sebagian karyawan mungkin menemukan informasi atau peluang terkait lowongan pekerjaan yang menurut mereka lebih baik daripada posisi pekerjaan saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhou (2020) yaitu *self-efficacy* karyawan berhubungan negatif dengan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang penuh dengan kepercayaan diri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka akan memiliki kepuasan dan berani untuk mengambil keputusan apabila meninggalkan pekerjaan yang sekarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhoani (2020) juga menunjukkan hasil bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan Basarnas Mataram adalah negatif signifikan. Dengan bermodal *self-efficacy* yang tinggi membuat karyawan yakin dengan kemampuannya dan yakin bahwa pengalaman kerja yang dimiliki dapat membuat mereka bekerja dengan baik, sehingga apabila keluar dari perusahaan dan bergabung dengan perusahaan yang baru maka mereka dapat dengan cepat beradaptasi dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Kondisi *self-efficacy* yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dikaitkan dengan teori atribusi maka dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor eksternal karyawan. Berdasarkan model atribusi kovarian

Kelley ditemukan hasil bahwa secara *consensus*, *distinctiveness*, dan *consistency* berada dalam kondisi yang tinggi. Dengan demikian, atribusi eksternal tersebut berasal dari faktor yang disebabkan dari luar yang kemudian memengaruhi perilaku karyawan. Karyawan akan terpaksa berperilaku tertentu dikarenakan kondisi atau lingkungan sekitarnya.

Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hal lain yang membuat karyawan memiliki tingkat *turnover intention* tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis keempat tidak dapat didukung oleh data yang digunakan dalam penelitian ini. Arah hubungan *workload* yang negatif tidak sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Karyawan dengan tingkat *workload* yang cukup tetap mempunyai *turnover intention* yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustine (2020) yaitu *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitiannya menjelaskan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang tinggi. Dimensi *task demand* terhadap dimensi *desire to leave the company* memiliki korelasi paling tinggi. Hal tersebut berarti banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan klinik dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan korelasi yang paling rendah terdapat pada dimensi *physical demands* terhadap dimensi *the mind to stop*, yang berarti semakin kecil jam kerja memengaruhi pikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Budhiarti dan Riyanto (2022) juga menunjukkan hasil bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja di industri pertambangan batubara dan mineral Indonesia. Hasil penelitian Ramadhania dan Wulansari (2022) menunjukkan hal serupa yaitu *workload* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitiannya mengungkap bahwa rendah atau tingginya *workload* yang dirasakan tidak memengaruhi *turnover intention* tenaga kesehatan non PNS Rumah Sakit Jiwa Dr. Amino Gondohutomo. Kondisi *workload* yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dikaitkan dengan teori atribusi maka dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor eksternal karyawan. Berdasarkan model atribusi kovarian Kelley ditemukan hasil bahwa secara *consensus*, *distinctiveness*, dan *consistency* berada dalam kondisi yang tinggi. Dengan demikian, atribusi eksternal tersebut berasal dari faktor yang disebabkan dari luar yang kemudian memengaruhi perilaku karyawan. Karyawan akan terpaksa berperilaku tertentu dikarenakan kondisi atau lingkungan sekitarnya.

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work-Life Balance* sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai mediasi. Syara dan Syah (2022) menyatakan bahwa karyawan akan kurang bersedia untuk meninggalkan perusahaan ketika kewajiban *work-life balance* mereka terpenuhi. Konsep dari *work-life balance* adalah menggabungkan keseimbangan antara dua peran eksklusif yang dilakukan oleh seseorang seperti pekerjaan dan peran keluarga, dimana manajemen yang efektif dari keduanya menghasilkan peningkatan kepuasan dan kinerja. *Turnover intention* karyawan akan semakin rendah apabila karyawan memiliki *self-efficacy* tinggi dan dibersamai dengan kondisi *work-*

life balance yang baik. *Self-efficacy* tinggi dapat menunjang seseorang untuk berkembang menjalankan tugas antara urusan kerja dan *work-life balance* secara lebih baik, karena memiliki *self-efficacy* lebih tinggi maka ikatan antara urusan kerja dan *work-life balance* semakin diperkuat. Kombinasi dua hal ini yaitu *self-efficacy* yang tinggi dan *work-life balance* yang seimbang berpengaruh pada rendahnya *turnover intention* karyawan.

Hal yang sama juga terjadi pada *turnover intention* karyawan yang akan semakin rendah apabila karyawan memiliki *workload* sesuai kemampuan dan posisi pekerjaan dan dibersamai dengan kondisi *work-life balance* yang baik. Karyawan yang memiliki *workload* sesuai dengan posisi pekerjaan dan *workload* yang sesuai dengan kemampuannya akan memiliki *turnover intention* yang rendah dan memilih bertahan di perusahaan karena mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja. Jaharuddin dan Zainol (2019) menjelaskan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dialami karyawan maka semakin kecil kemungkinannya untuk pindah ke pekerjaan lain. Penjelasan tersebut didukung oleh Syara dan Syah (2022) yang menjelaskan bahwa karyawan yang telah mencapai *work-life balance* akan berdampak pada hal-hal seperti bekerja lebih efektif, berkurangnya absensi, dan meningkatnya retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puteh dan Arshad (2018) yaitu *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work-life balance* karyawan maka *turnover intention* menjadi rendah. Dengan meningkatkan *work-life balance* karyawan tidak hanya akan mengarah pada produktivitas yang lebih besar tetapi juga loyalitas perusahaan yang lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan organisasi pada tingkat yang rendah. Jaharuddin dan Zainol (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara konsisten, hasil penelitian semakin memvalidasi hubungan yang kuat antara *work-life balance* dan *turnover intention* yakni semakin tinggi *work-life balance* yang dialami individu, semakin kecil kemungkinannya untuk pindah ke pekerjaan lain. Penelitian oleh Syara dan Syah (2022) menunjukkan bahwa jika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan seimbang, maka tingkat *turnover intention* karyawan cenderung rendah. Kondisi *self-efficacy* dan *workload* yang memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan melalui *work-life balance* dikaitkan dengan teori atribusi maka dipandang sebagai perilaku yang berasal dari faktor eksternal karyawan. Berdasarkan model atribusi kovarian Kelley ditemukan hasil bahwa secara *consensus*, *distinctiveness*, dan *consistency* berada dalam kondisi yang tinggi. Dengan demikian, atribusi eksternal tersebut berasal dari faktor yang disebabkan dari luar yang kemudian memengaruhi perilaku karyawan. Karyawan akan terpaksa berperilaku tertentu dikarenakan kondisi atau lingkungan sekitarnya.

6. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* dan *workload* terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*. Hasil penelitian memberikan kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula. Karyawan yang

memiliki *self-efficacy* dapat mengatur diri sendiri dan mengatur *work-life balance* dengan lebih baik. *Self-efficacy* tinggi dapat menunjang seseorang untuk berkembang menjalankan tugas antara urusan kerja dan *work-life balance* secara lebih baik, karena memiliki *self-efficacy* lebih tinggi maka ikatan antara urusan kerja dan *work-life balance* semakin diperkuat.

Kedua, *workload* berpengaruh terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi *workload* yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada rendahnya *work-life balance* karyawan tersebut. *Workload* yang berat dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta mengurangi ketidakmampuan karyawan untuk melakukan berbagai hal dalam hidup secara memuaskan dan berujung pada penurunan kualitas hidup.

Ketiga, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi tetap mempunyai tingkat *turnover intention* yang tinggi. *Self-efficacy* yang tinggi belum mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Ketika terdapat peluang lain yang lebih menjanjikan, karyawan berani untuk memutuskan keluar dari pekerjaan saat ini. Karyawan juga akan meninggalkan perusahaan apabila ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain.

Keempat, *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat *workload* yang cukup tetap mempunyai *turnover intention* yang tinggi. Hal ini terjadi karena karyawan berada pada kondisi *turnover intention* yang tinggi sehingga *workload* belum mampu menurunkan *turnover intention* karyawan.

Kelima, *self-efficacy* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance*. *Work-life balance* berperan sebagai *full mediation*. *Turnover intention* karyawan akan semakin rendah apabila karyawan memiliki *self-efficacy* tinggi dan *workload* yang sesuai kemampuan dan posisi pekerjaan serta dibersamai dengan kondisi *work-life balance* yang baik. Karyawan yang dapat mengelola kehidupan pribadi, pekerjaan, dan aspek lain dari kehidupan mereka dengan baik maka kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya terbatas pada *self-efficacy*, *workload*, dan *work-life balance* sebagai prediktor *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan mempertimbangkan faktor lain seperti komitmen organisasi, kompensasi, dan *leadership* sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan melihat berdasarkan perspektif yang berbeda dari teori atribusi.

Implikasi

Berkaitan dengan *self-efficacy* karyawan, perusahaan dapat memperhatikan kesesuaian kemampuan dan posisi karyawan, sehingga karyawan dapat mempertahankan *self-efficacy* yang baik. Perusahaan dapat mengevaluasi kemampuan karyawan dan mengamati apakah mereka cocok untuk posisi yang ditentukan. Perusahaan juga perlu fokus pada pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka dengan mengusahakan menghindari penurunan *self-efficacy* akibat kurangnya kemampuan yang mengakibatkan *turnover intention*. Terkait *workload*, perusahaan dapat menerapkan sistem *person-based skill*

yaitu perusahaan merekrut karyawan berdasarkan *skill* yang dimilikinya. Keterampilan tersebut harus disesuaikan dengan posisi yang ada di perusahaan agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih orang.

Work-life balance memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention*. Hasil ini menyiratkan bahwa upaya serius harus dilakukan untuk merumuskan kebijakan *work-life balance* yang tepat dalam perusahaan untuk memastikan adanya kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus memiliki metode kerja yang efektif agar tidak terjadi lembur yang berlebihan dan karyawan memiliki kesempatan yang besar untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Terkait *turnover intention*, perusahaan harus lebih proaktif dalam mengelola karyawan untuk menghindari *turnover intention* dan mencari pekerjaan lain. Karyawan akan mudah berganti pekerjaan ketika kebutuhannya tidak terpenuhi. Hal ini dikarenakan adanya alternatif pekerjaan dan peluang kerja lain yang ditawarkan perusahaan lain. Dengan demikian, *turnover intention* karyawan harus diberikan perhatian khusus oleh perusahaan agar tidak terjadi tren *turnover* karyawan yang tinggi dari tahun ke tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdien, M. (2019). Impact of Communication Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5 (2), 228–38. <https://doi.org/10.24288/jttr.526678>.
- Afthanorhan, W.M.A.B.W., Ahmad, S., & Mamat, I. (2014). Pooled Confirmatory Factor Analysis (PCFA) Using Structural Equation Modeling on Volunteerism Program: A Step by Step Approach. *International Journal of Asian Social Science*, 4 (5), 642–53. <https://archive.aessweb.com/index.php/5007/article/view/2663>.
- Agustine, T.D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Klinik PT Nayaka Era Husada Cabang Bekasi. *Thesis*. Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng.
- Alblihed, M., & Alzghaibi. (2022). The Impact of Job Stress, Role Ambiguity and Work–Life Imbalance on Turnover Intention during COVID-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>.
- Albrecht, S.L., & Marty. (2020). Personality, Self-Efficacy and Job Resources and Their Associations with Employee Engagement, Affective Commitment and Turnover Intentions. *International Journal of Human Resource Management*, 31 (5), 657–81. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>.
- Alias, N.E., Ismail, S., Othman, R., & Koe, W.L. (2018). Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company. *KnE Social Sciences*, 3 (10), 771–87. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3171>.
- Alkahtani, A.H. (2015). Investigating Factors That Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and*

- Management*, 10 (12), 152–66. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>.
- Amin, G., & Hastayu, P. (2020). The Influence of Workload, Job Satisfaction and Working Environment toward Woman Work-Life Balance. <https://www.researchgate.net/publication/331859298>.
- Anees, R.T., Heidler, P., Cavaliere, L.P.L., & Nordin, N.A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6 (3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. Kogan Page.
- Badri, S.K.Z., & Panatik, S.A. (2020). The Roles of Job Autonomy and Self-Efficacy to Improve Academics' Work-Life Balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25 (2), 85–108. <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122–47. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>.
- Bandura, A. (1994). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117–48. <https://doi.org/10.1159/000180583>.
- Budhiarti, A.A., & Riyanto, S. (2022). The Effect of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic on Turnover Intention for Coal and Mineral Company Employees in Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 01 (6), 621–34.
- Chandrasekaran, K., Halim, F.W., Sulaiman, W.S.W., & Abdullah, N.A. (2021). Conceptual Review on the Role of Self Efficacy in Influencing Work-Life Balance of Telecommuters. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 11 (3), 94–107. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v11-i3/10809>.
- Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfolahzadeh, A., & Moghadam, S.M.K. (2021). The Effect of Workload on Nurses' Quality of Life with Moderating Perceived Social Support during the COVID-19 Pandemic. *Work*, 70 (2), 347–54. <https://doi.org/10.3233/WOR-210559>.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>.
- Gächter, M., Savage, D.A., & Torgler, B. (2013). Retaining the Thin Blue Line: What Shapes Workers' Intentions Not to Quit the Current Work Environment. *International Journal of Social Economics*, 40 (5), 479–503. <https://doi.org/10.1108/03068291311315359>.

- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11 (1), 77–85.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 (7th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D.A. (1994). *Nursing Management: System Approach (3rd ed.)*. Saunders Co.
- Gugiu, P.C. (2011). Exploratory Factor Analysis within a Confirmatory Factor Analysis Framework (E/CFA). *Expert lecture presented at the 2011 American Evaluation Association conference in Anaheim, California*.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Willey. <https://doi.org/10.4324/9780203781159>.
- Holland, P., Tham, T.L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The Impact of Perceived Workload on Nurse Satisfaction with Work-Life Balance and Intention to Leave the Occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>.
- Jacobs, E., & G. Roodt. (2008). Organisational Culture of Hospitals to Predict Turnover Intentions of Professional Registered Nurses. *Health Sa Gesondheid*, 13 (1), 63–78. <http://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v13n1/08.pdf>.
- Jaharuddin, N.S., & Zainol, L.N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13 (1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1979). *Advances in Factor Analysis and Structural Equation Models* (p. 105). J. Magidson (Ed.). Cambridge, MA: Abt Books.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14 (3), 323–27. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003308>.
- Koubova, V., & Buchko, A.A. (2013). Life-Work Balance: Emotional Intelligence as a Crucial Component of Achieving Both Personal Life and Work Performance. *Management Research Review*, 36 (7), 700–719. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2012-0115>.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=E0D334FBE6DD0C36480CC47050C75B49>.
- Liu, H.L., & Lo, V.H. (2017). An Integrated Model of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Taiwanese Reporters. *Asian Journal of Communication*, 28 (2), 1–17. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>.

- Mobley, W.H., Horner, S.O. and Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 408–14. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>.
- Nair, S., Jayabalan, N., Perumal, I., & Subramaniam, M. (2021). Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention of Married Female Academics in Malaysia: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Hunan University*, 48 (12), 429–41.
- Ngo-Henha, P.E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11 (11), 2760–67.
- Prayogi, M.A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20 (1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>.
- Puteh, F., & Arshad, H. (2015). Determinants of Turnover Intention among Employees. *Journal of Administrative Science*, 12 (2), 1–15.
- Ramadhania, G.F., & Wulansari, N.A. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention: Are Workload and Organizational Commitment the Issue? *Management Analysis Journal*, 12 (2), 189–98. <http://maj.unnes.ac.id>.
- Ramadhoani, V.P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram. *Forum Ekonomi*, 22 (1), 82–94. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>.
- Riani, N.L.T., & Putra, M.S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (11), 5970–98.
- Sager, J.K., Griffeth, R.W., & Hom, P. (1998). A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53 (2), 254–73. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1617>.
- Sanders, M., Gugiu, P.C., & Enciso, P. (2015). How Good Are Our Measures? Investigating the Appropriate Use of Factor Analysis for Survey Instruments. *Journal of MultiDisciplinary Evaluation*, 11 (25), 22–35.
- Sari, A.L.P., Ardiyanti, N., & Noviard, H. (2017). The Impact of Workload and Role Conflict Towards Work-Life Balance Among Government Auditors in Indonesia. *5th Business & Management Conference*, 130–40. <https://doi.org/10.20472/bmc.2017.005.010>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach: Seventh Edition*. Chichester, West Sussex: Wiley.
- Simone, S.D., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The Role of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy and Agentic Capacities on Nurses' Turnover Intention and

- Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39 (November 2017), 130–40. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharyanti, R. (2003). Pengaruh Self-Efficacy, Assertiveness, dan Self-Esteem terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Thesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 3, 450–73.
- Syara, S., & Syah, T.Y.R. (2022). The Effect of Proactive Personality, Work-Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention. *Asia Pacific Management and Business Application*, 10 (03), 331–44. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2022.010.03.7>.
- Tamunomiebi, M.D., dan Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5 (2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>.
- Zhou, B. (2020). The Relationship between Self-Efficacy, Face Pressure and Turnover Intention of Employees. *2020 Conference on Social Science and Natural Science*, 521–27. <https://doi.org/10.38007/Proceedings.0001298>.