

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI

Taufik Hidayat¹, Khofifah NK², Retno Purwani Setyaningrum³

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Th30307@gmail.com hofifahnaualina@gmail.com

retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Tujuan sebuah perusahaan tidak dapat tercapai tanpa peran serta sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat menjadi kunci keberhasilan dan modal perusahaan untuk keunggulan kompetitif dari para pesaingnya. Pentingnya peran sumber daya manusia artinya perusahaan harus merawat dan mengelola karyawannya dengan baik, agar karyawan perusahaan yang berkemampuan tinggi tidak keluar dari perusahaan karena hendak melakukan rotasi karena kurang berminat terhadap perusahaan. Perusahaan otomotif di kawasan Ejipt mengalami pergantian karyawan yang cukup signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran efikasi diri (*Self-efficacy*) dan beban kerja (*workload*) terhadap niat berpindah kerja (*turnover intentions*) melalui keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Obyek dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan otomotif di kawasan Ejipt. Metode pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model persamaan struktural dan pengujian Sobel. Hasil penelitian memungkinkan kami menemukan bahwa Dari hasil penelitian kita dapat mengetahui 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 mediasi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil temuan ini, perusahaan harus lebih aktif lagi dalam mengelola karyawan untuk menghindari fenomena karyawan yang ingin pindah kerja

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

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. 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 automotive company in the Ejipt area. The sampling method used was simple random sampling with a total sample of 30 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.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi kerja yang diberikan karyawannya. Sumber daya manusia berperan dalam menunjang kinerja suatu perusahaan (Riani dan Putra, 2017). Tujuan suatu perusahaan tidak dapat tercapai tanpa peran serta sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat menjadi kunci keberhasilan dan modal perusahaan untuk keunggulan kompetitif. Perusahaan yang sadar akan pentingnya sumber daya manusia akan memberikan perhatian khusus dalam pengelolaan karyawannya. Manajemen yang dimaksud tidak sebatas rekrutmen saja, namun juga menekankan pada menjaga kinerja dan mempertahankan pegawai agar terus berkontribusi terhadap 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 akibat kurangnya perhatian perusahaan. *Turnover intention* adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan. Ketika *turnover intention* itu terjadi, hal tersebut menjadi sangat mahal bagi perusahaan 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 pekerja. 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. Perusahaan Otomotif Di Kawasan Ejipt adalah perusahaan yang menjalankan bisnis dengan produk utama yang diproduksi adalah bantalan atau yang biasa kita sebut bearing yang banyak digunakan pada kendaraan ataupun alat-alat lainnya. Hasil pra penelitian juga memperoleh fenomena lainnya, yaitu bahwa terdapat kebijakan perusahaan yang mewajibkan karyawan untuk lembur pada hari Sabtu. Selain melakukan kegiatan lembur wajib di hari Sabtu, 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. Perusahaan Otomotif Di Kawasan Ejipt 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. Hal ini banyak dihindari oleh karyawan dengan tidak berangkat kerja dengan alasan sakit atau izin pribadi. 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. Sebaliknya, *work-life balance* yang tinggi mengarah pada kehidupan yang lebih baik, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi di tempat kerja. Kondisi *workload* yang tinggi pada karyawan dapat mengakibatkan karyawan kelelahan dan memicu timbulnya stress 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 mengetahui peran self-efficacy dan workload terhadap turnover intention melalui work-life balance.

KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self-Efficacy

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terkait kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi kehidupan mereka. Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Self efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan self efficacy dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita dkk., 2017)

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. 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.

Turnover Intention

Turnover Menurut Kartono (2017:44) mengemukakan bahwa: “*Turnover* sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan.” Menurut (Robbins & Judge 2017:97) mengemukakan bahwa orang yang memiliki pekerjaan sesuai dengan kepribadian, semestinya lebih puas dan menurunkan risiko pengunduran diri dari pada orang-orang yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan kepribadiannya. Menurut Kartono (2017:44), indikator *Turnover* yaitu:

a. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

b. *Job search* (Pencarian pekerjaan) Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

c. *Thinking of quit* (Memikirkan keluar) Mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari

pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja selaras satu sama lain dan mendorong perkembangan yang konsisten dengan prioritas kehidupan saat ini. Haar dan Brougham (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seorang individu dapat secara memadai mengelola berbagai peran dalam hidupnya, termasuk pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab utama lainnya. Konsep *work-life balance* melibatkan penggabungan keseimbangan antara dua peran eksklusif yang dilakukan oleh seseorang, misalnya peran pekerjaan dan keluarga, dimana pengelolaan keduanya secara efektif akan membantu meningkatkan kepuasan dan kinerja (Tamunomiebi dan Oyibo, 2020). Menurut Abdien (2019), *work-life balance* yang buruk menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan dan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran. Sebaliknya, *work-life balance* yang tinggi akan menghasilkan kehidupan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik. Diasumsikan bahwa jika karyawan bahagia dalam kehidupan pribadinya, maka mereka juga akan bahagia di tempat kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fayyazi dan Aslani, 2015).

Hipotesis

Hubungan Self-Efficacy dengan Work-Life Balance

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. Menurut 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. 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. 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.

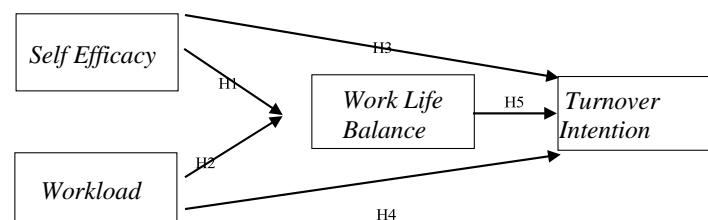
H4: *Workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

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. 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



METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan otomotif di kawasan ejip. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT otomotif di kawasan ejip 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 30 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 mahalnobis 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 multikolinearitas 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).

PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

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 miliki	0.787	Valid
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
<i>Work-Life Balance</i>		
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
<i>Turnover Intention</i>		
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

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 2 Uji Reabilitas

Variabel	Construct reability	Hasil
<i>Self efficacy</i>	0.809	Reliabel
<i>Workload</i>	0.851	Reliabel
<i>Worklife balance</i>	0.724	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.817	Reliabel

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

Pengaruh *self efficacy* terhadap *worklife balance*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *worklife balance* Chandrasekaran dkk. (2021) berpendapat bahwa pekerja bersifat individual yang lebih baik, seperti efikasi diri yang tinggi, dapat mengatasi kesulitan atau masalah pekerjaan dan ketidakpastian dalam hidup. Karyawan yang percaya diri dengan bakatnya melihat tugas-tugas sulit sebagai tantangan yang harus diatasi bukan sebagai bahaya yang harus dihindari. *Self efficacy* adalah salah satu elemen sumber daya kekuatan individu yang menjadi minat penelitian yang berkaitan dengan *worklife balance*. itu terjadi karena keyakinan pada efikasi diri mendorong karyawan untuk mengantisipasi konsekuensi positif atau negatif, yang dapat dihasilkan dari tindakan yang berbeda untuk mencipta mereka mengembangkan 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.

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.

SIMPULAN

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.

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>.
- 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>
- 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>
- 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>.
- 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
- 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>
- 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>