

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL
GAIA YOGYAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JEFRY CHAN

NIM : 115200302

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL
GAIA YOGYAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : JEFRY CHAN

NIM : 115200302

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Jefry Chan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200302
Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Desember 2023

Jefry Chan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

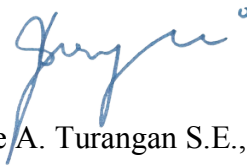
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JEFRY CHAN
NIM : 115200302
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*,
WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
HOTEL GAIA YOGYAKARTA

Jakarta, 18 Desember 2023

Pembimbing,



(Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

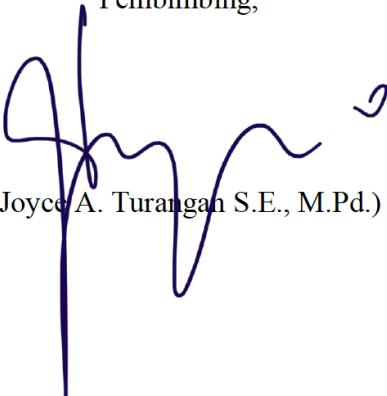
NAMA : JEFRY CHAN
NIM : 115200302
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*,
WORK LIFE BALANCE TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
HOTEL GAIA YOGYAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 16 Januari 2024 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Ida Puspitowati S.E., M.E.
2. Anggota Penguji : - Yusbardini Dra., M.E.
- Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.

Jakarta, 19 Januari 2024

Pembimbing,


(Joyce A. Turangan S.E., M.Pd.)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMICS AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA**

- (A) Jefry Chan (115200302)
- (B) *ORGANIZATIONAL JUSTICE, WORK-LIFE BALANCE, AND TURNOVER INTENTION: MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG GAIA HOTEL EMPLOYEES*
- (C) XVIII + 92 Pages, 36 Tables, 5 Pictures, 21 Appendix
- (D) *Human Resources*
- (E) **Abstract:** *The trend of turnover intention in the hotel industry poses a significant challenge, particularly with the high intentions of generation Z and millennials to leave their jobs, as revealed in the surveys conducted by Achievers Workforce Institute 2023 and Indonesia Millennial Report 2019. Data from Michael Page International Indonesia 2022 highlights a significant wave of resignations, especially in the leisure, travel & tourism sector. Hotel Gaia, a four-star hotel in Yogyakarta with a workforce of a hundred employees, is experiencing the impact of job turnover trends. The population of this study includes all employees working at Hotel Gaia Yogyakarta. A total of 100 samples were obtained using the total sampling method. The collected data were processed using SmartPLS 3. The results of this study indicate that the variables of organizational justice and employee engagement have a negative and significant influence on turnover intention. Meanwhile, work life balance have a positive and significant influence on turnover intention in Gaia Hotel Yogyakarta and must be mediated by employee engagement to achieve a negative effect.*
Keywords: Turnover Intention; Organizational Justice; Work-Life Balance; Employee Engagement; Hotel
- (F) *References 69 (1975-2023)*
- (G) Joyce A. Turangan S. E., M. Pd.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

- (A) Jefry Chan (115200302)
- (B) PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL GAIA YOGYAKARTA.
- (C) XVIII + 92 Halaman, 36 Tabel, 5 Gambar, 21 Lampiran
- (D) Sumber Daya Manusia
- (E) **Abstrak:** Tren niat pindah kerja di industri hotel merupakan tantangan signifikan, terutama dengan tingginya niat Generasi Z dan milenial untuk meninggalkan pekerjaan, seperti yang terungkap dalam survei oleh Achievers Workforce Institute 2023 dan Indonesia Millennial Report 2019. Data dari Michael Page International Indonesia 2022 menyoroti gelombang resignasi yang signifikan, terutama di sektor liburan, perjalanan dan pariwisata. Hotel Gaia, hotel bintang empat di Yogyakarta dengan seratus karyawan, mengalami dampak tren perpindahan pekerjaan. Populasi studi ini mencakup semua karyawan di Hotel Gaia Yogyakarta. Sebanyak 100 sampel diperoleh menggunakan metode total sampling. Data yang terkumpul diproses dengan SmartPLS 3. Hasil studi ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasional dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada niat pindah kerja. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada niat pindah kerja di Hotel Gaia Yogyakarta dan harus dimediasi oleh keterlibatan karyawan untuk mencapai efek negatif.
Kata kunci: Niat pindah kerja; keadilan organisasional; keseimbangan kehidupan kerja; keterlibatan karyawan; Hotel
- (F) Referensi 69 (1975-2023)
- (G) Joyce A. Turangan S. E., M. Pd.

HALAMAN MOTO

Aim at perfection in all endeavors.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Keluarga saya yang tercinta

Seluruh teman-teman yang saya kasihi

Seluruh pengajar dan pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

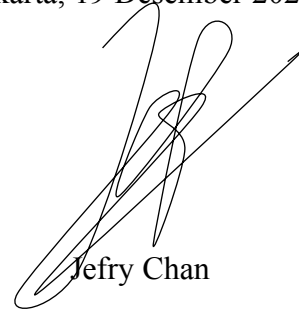
Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bu Joyce A. Turangan S. E., M. Pd. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia dan selalu sabar untuk memberikan waktu, tenaga, motivasi, pelajaran hidup, dan bimbingan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmdojo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan Staff Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Papa, Mama dan Kakak saya yang tak mengenal rasa lelah dalam memberikan dukungan kepada saya melalui doa, motivasi, kasih sayang, maupun materiil untuk dapat menyelesaikan tugas akhir saya.
6. Sahabat saya Mitchell Kevin yang selalu membantu saya saat sedang kesulitan dalam segala hal serta memberikan dukungan dan motivasi saat saya menyusun skripsi.
7. Teman - teman yang telah berjuang bersama saya dalam perkuliahan hingga tahap penulisan skripsi ini yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan motivasi, dan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman – teman seperbimbingan yang telah berjuang dan saling memberikan motivasi serta saran untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman dari Ayah saya yang telah rela membantu dan memotivasi saya.
10. Seluruh pihak lain yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang juga turut mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 19 Desember 2023



Jefry Chan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	8
3. Batasan Masalah	8
4. Rumusan Masalah.....	9
B. Tujuan dan Manfaat	9
1. Tujuan	9
2. Manfaat	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Gambaran Umum Teori.....	11
B. Definisi Konseptual Variabel.....	12
1. <i>Organizational Justice</i>	12
2. <i>Work-Life Balance</i>	13
3. <i>Employee Engagement</i>	15
4. <i>Turnover Intention</i>	16

C.	Kaitan Antar Variabel-Variabel.....	18
1.	Kaitan antara <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	18
2.	Kaitan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	18
3.	Kaitan antara <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	19
4.	Kaitan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	19
5.	Kaitan antara <i>Employee Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	19
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	38
1.	Kerangka Pemikiran	38
2.	Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN		40
A.	Desain Penelitian.....	40
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	40
1.	Populasi.....	40
2.	Teknik Pemilihan Sampel	40
3.	Ukuran Sampel.....	41
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	41
1.	<i>Organizational Justice</i>	42
2.	<i>Work-life Balance</i>	44
3.	<i>Employee Engagement</i>	47
4.	<i>Turnover Intention</i>	50
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	51
1.	Validitas	51
2.	Reliabilitas.....	68
E.	Analisis Data.....	69
1.	Multikolinearitas.....	69
2.	Koefisien Determinasi	69
3.	Analisis Hipotesis	70
4.	Analisis Mediasi	70
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		71
A.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	71
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	73
B. Deskripsi Objek Penelitian	74
1. <i>Organizational Justice</i>	74
2. <i>Work Life Balance</i>	75
3. <i>Employee Engagement</i>	77
4. <i>Turnover Intention</i>	78
C. Hasil Analisis Data.....	79
1. Hasil Analisis Multikolinearitas	79
2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	79
D. Hasil Uji Hipotesis dan Mediasi	80
1. Uji Hipotesis Pertama	81
2. Uji Hipotesis Kedua.....	81
3. Uji Hipotesis Ketiga	82
4. Uji Hipotesis Keempat.....	82
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan dan Saran	90
1. Keterbatasan	90
2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
Lampiran 1 Kuesioner.....	100
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner.....	108
Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	119
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	120
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	120
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	121
Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	121
Lampiran 8 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted Stage 1</i>	122

Lampiran 9 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted Stage 2</i>	122
Lampiran 10 Hasil Analisis <i>Heterotrait-Monotrait Ratio Stage 2</i>	122
Lampiran 11 Hasil Analisis <i>Loading Factor Stage 1</i>	123
Lampiran 12 Hasil Analisis <i>Loading Factor Stage 2</i>	123
Lampiran 13 Hasil Analisis Multikolinieritas <i>Stage 2</i>	124
Lampiran 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi <i>Stage 2</i>	124
Lampiran 15 Hasil Analisis Hipotesis.....	125
Lampiran 16 Hasil Analisis <i>Path Coefficient Stage 2</i>	125
Lampiran 17 Hasil Analisis <i>F Square Stage 2</i>	126
Lampiran 18 Hasil Analisis <i>Specific Indirect Effect Stage 2</i>	126
Lampiran 19 Surat Keterangan Izin Penelitian.....	127
Lampiran 20 Daftar Riwayat Hidup.....	128
Lampiran 21 Hasil <i>Turnitin</i>	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Planning to Look for a New Job in 2023</i>	1
Gambar 1.2 Lama Target Bekerja di Perusahaan	2
Gambar 1.3 <i>% People Planning to Resign in The First Six Months of 2022</i>	3
Gambar 1.4 <i>Turnover Hotel Gaia 2021-2023</i>	4
Gambar 2.1 Model Penelitian	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Konseptual <i>Organizational Justice</i>	12
Tabel 2.2 Definisi Konseptual <i>Work-Life Balance</i>	14
Tabel 2.3 Definisi Konseptual <i>Employee Engagement</i>	16
Tabel 2.4 Definisi Konseptual <i>Turnover Intention</i>	17
Tabel 2.5 Penelitian yang Relevan.....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Justice</i>	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Work-life Balance</i>	44
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity) Stage 1</i>	52
Tabel 3.6 <i>Loading Factor (Convergent Validity) Stage 1</i> Setelah Eliminasi.....	58
Tabel 3.7 Hasil <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity) Stage 1</i>	65
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity) Stage 2</i>	65
Tabel 3.9 Hasil <i>Average Variance Extracted (Convergent Validity) Stage 2</i>	66
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Cross Loadings (Discriminant Validity) Stage 2</i>	67
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Heteroit-Monotrait Ration (HTMT) Stage 2</i>	68
Tabel 3.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Stage 2</i>	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	73
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Organizational Justice</i>	74
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Work Life Balance</i>	76
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Employee Engagement</i>	77
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Atas Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	78
Tabel 4.10 Hasil Analisis Multikolinearitas	79
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Pertama	81

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Keempat.....	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Kelima	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Keenam.....	83
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Ketujuh	84
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	100
Lampiran 1 Data Hasil Kuesioner.....	108
Lampiran 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	119
Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	120
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	120
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	121
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	121
Lampiran 7 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted Stage 1</i>	122
Lampiran 8 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted Stage 2</i>	122
Lampiran 9 Hasil Analisis <i>Heterotrait-Monotrait Ratio Stage 2</i>	122
Lampiran 10 Hasil Analisis <i>Loading Factor Stage 1</i>	123
Lampiran 11 Hasil Analisis <i>Loading Factor Stage 2</i>	123
Lampiran 12 Hasil Analisis Multikolinieritas <i>Stage 2</i>	124
Lampiran 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi <i>Stage 2</i>	124
Lampiran 14 Hasil Analisis Hipotesis.....	125
Lampiran 15 Hasil Analisis <i>Path Coefficient Stage 2</i>	125
Lampiran 16 Hasil Analisis <i>F Square Stage 2</i>	126
Lampiran 17 Hasil Analisis <i>Specific Indirect Effect Stage 2</i>	126
Lampiran 18 Surat Keterangan Izin Penelitian.....	127
Lampiran 19 Daftar Riwayat Hidup.....	128
Lampiran 21 Hasil <i>Turnitin</i>	129

BAB I

PENDAHULUAN

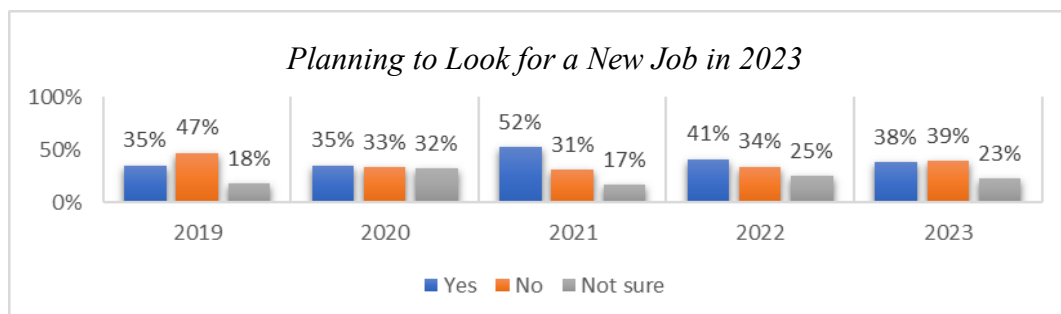
A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Industri perhotelan tetap menjadi sektor global yang stabil, dengan pelanggan dari berbagai wilayah dan latar belakang (Ratewal, 2019). Harwood *et al.* (2022) mengakui peran penting sektor perhotelan dalam pertumbuhan ekonomi di banyak negara baik secara langsung maupun tidak langsung, yang berdampak pada peningkatan lapangan kerja, perbaikan standar hidup, peningkatan pendapatan pajak bagi pemerintah negara dan lokal, serta pertumbuhan penjualan ritel di tingkat lokal.

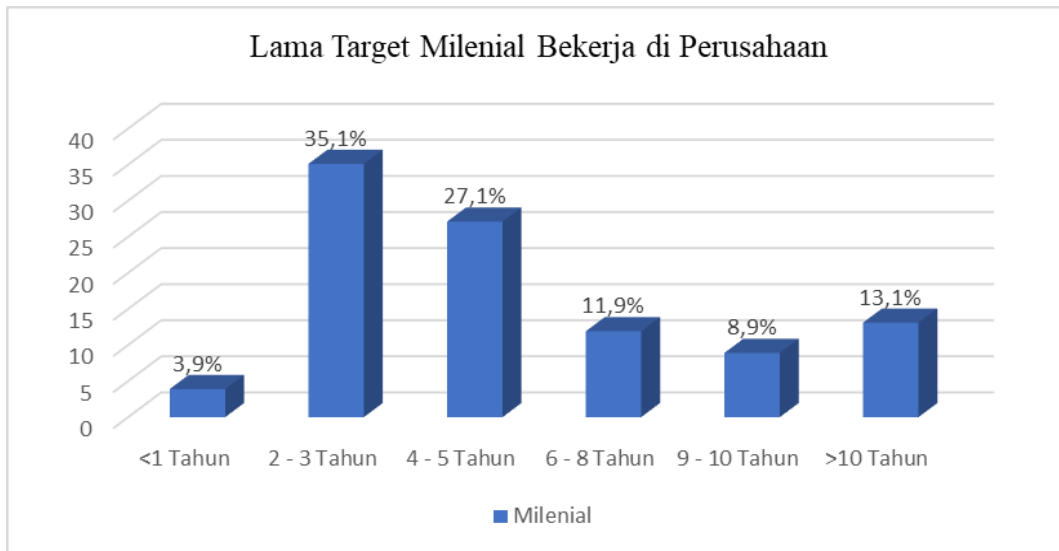
Namun, seiring dengan stabilitas sektor perhotelan, ada perhatian terhadap *Turnover* karyawan di seluruh industri. Deloitte (2023) dalam surveinya mengungkapkan bahwa sekitar seperempat dari Generasi Z 23% dan 13% dari milenial memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan mereka dalam satu tahun ke depan.

Secara global, pada hasil survei yang dilakukan *Achievers Workforce Institute* (2023) terhadap *engagement and retention*. Mengungkapkan bahwa terdapat 38% minat untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya *turnover intention* yang signifikan di tahun 2023 sebagaimana ditunjukkan di Gambar 1.1.



Gambar 1.1 *Planning to Look for a New Job in 2023*
Sumber: *Achievers Workforce Institute* (2023)

Di kalangan generasi milenial, waktu dua hingga tiga tahun adalah waktu ideal dalam lama untuk bekerja di sebuah perusahaan. Pada Gambar 1.2 mayoritas dari generasi milenial hanya berencana untuk bekerja di satu perusahaan selama dua hingga tiga tahun, dan hanya sebagian kecil yang bersedia bertahan lebih dari sepuluh tahun.



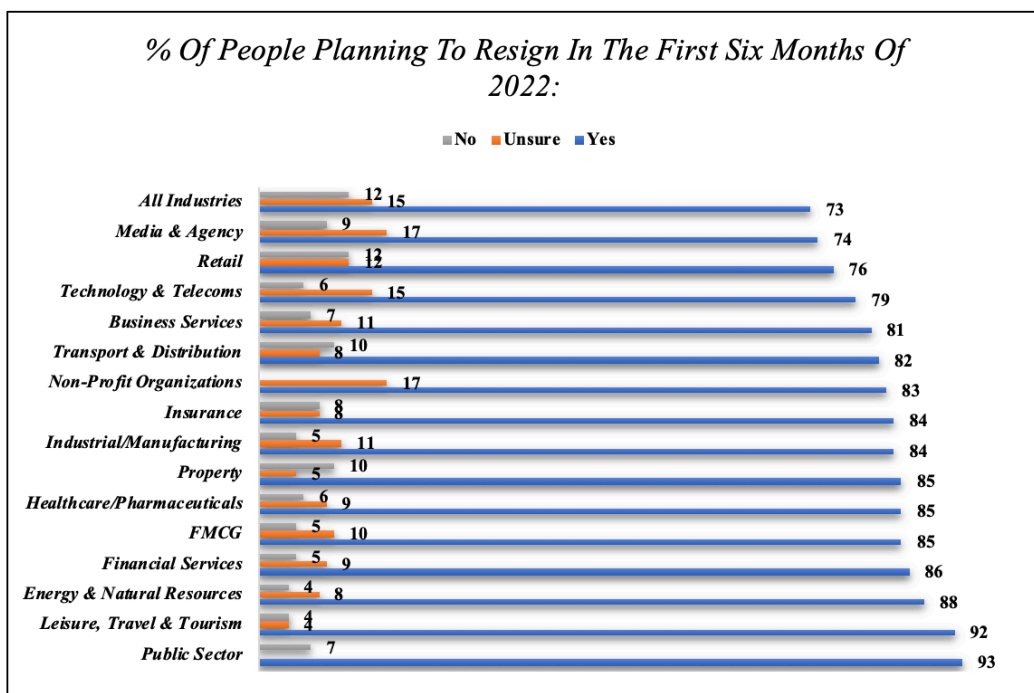
Gambar 1.2 Lama Target Bekerja di Perusahaan
Sumber: *Indonesia Millennial Report* (2019)

Dapat disimpulkan bahwa sekitar 35,1 % milenial memiliki kecenderungan untuk bekerja di tempat yang sama hanya selama dua hingga tiga tahun. Hal ini menunjukkan bahwa ada tren mobilitas yang tinggi di kalangan generasi milenial, yang cenderung mencari pengalaman baru atau peluang karier di tempat lain dalam jangka waktu yang relatif singkat. Hal ini juga menggambarkan pentingnya perusahaan untuk memahami dan merespons preferensi serta kebutuhan generasi milenial dalam menjaga retensi tenaga kerja dan mengembangkan strategi perekrutan yang efektif (*Indonesia Millennial Report*, 2019).

Data yang diperoleh dari Michael Page Internasional Indonesia (2022), mengungkapkan fenomena gelombang pengunduran diri yang terjadi di Indonesia, yang mana hampir separuh dari responden (43%) hanya bekerja pada pekerjaan mereka saat dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Temuan ini mencerminkan dinamika yang signifikan di dunia kerja Indonesia, di mana banyak individu tampaknya mengejar perubahan karier yang lebih cepat daripada sebelumnya.

Selain itu, hasil survei tersebut juga menunjukkan bahwa sebanyak 84% dari responden berencana untuk mencari peluang karier baru dalam waktu enam bulan ke depan.

Lebih spesifik, Michael Page Internasional Indonesia (2022) telah melakukan peninjauan terhadap data *turnover intention* 2022 di Indonesia pada 16 sektor pekerjaan di Indonesia. Di mana industri perhotelan ditunjukkan pada *leisure, travel & tourism* memperoleh 92% niat untuk keluar dari 6 bulan kerja. Seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 1.3.

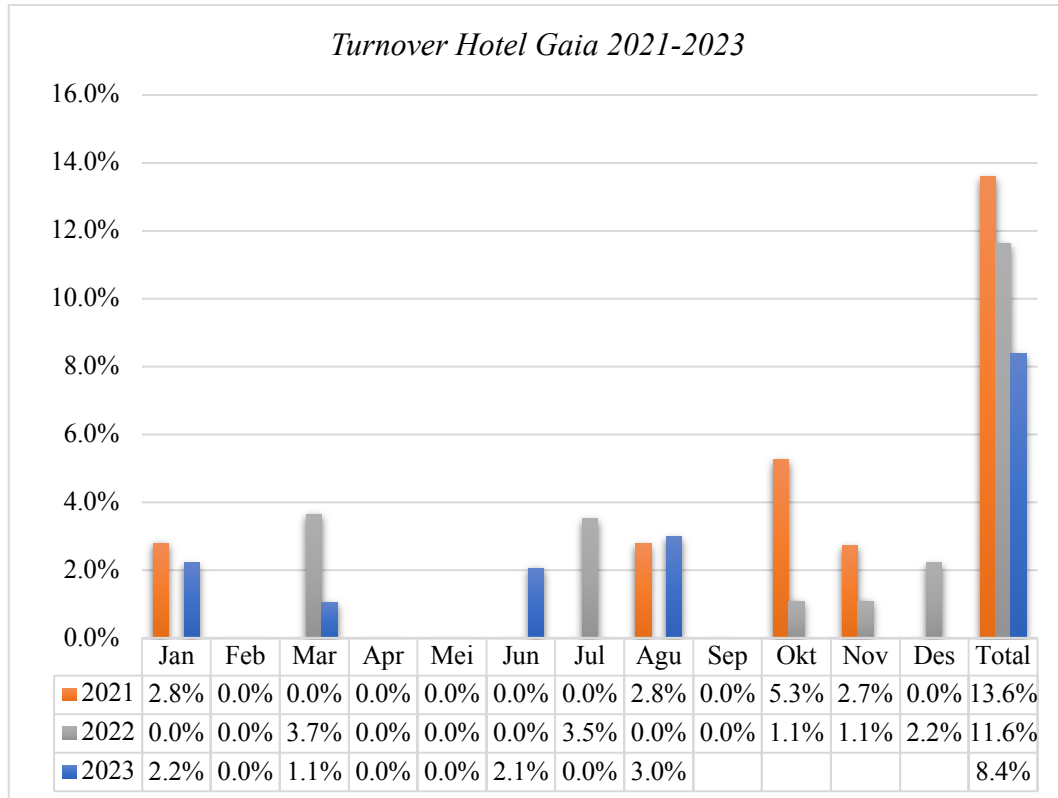


Gambar 1.3 % People Planning to Resign in The First Six Months of 2022
 Sumber: (Michael Page Internasional Indonesia, 2022)

Ini menandakan tingginya tingkat keinginan untuk pertumbuhan dan perubahan dalam dunia pekerjaan, yang mungkin mencerminkan harapan dan ekspektasi yang tinggi dari para pekerja terhadap kariernya.

Perusahaan Hotel Gaia merupakan perusahaan perhotelan yang terdampak oleh *turnover intention*. Hotel ini adalah Hotel bintang empat yang terletak di kota Yogyakarta, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, negara Indonesia. Sebagai

perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi, terdapat riwayat *turnover* yang ditunjukkan pada gambar 1.4.



Gambar 1.4 *Turnover Hotel Gaia 2021-2023*
Sumber: (Hotel Gaia, 2023)

Pada hasil data dari *Michael Page International Indonesia* (2022) yang menunjukkan tren pengunduran diri yang signifikan di Indonesia, di mana 43% responden hanya bekerja dalam satu pekerjaan selama kurun waktu kurang dari dua tahun. Bahkan, 84% dari responden berencana untuk mencari peluang karier baru dalam enam bulan ke depan. Ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover* Hotel Gaia Yogyakarta sebesar 13,6% pada 2021, 11,6% di 2022 dan 8,4% di 2023 (Januari hingga Agustus) lebih rendah dari tren *turnover* 43% yang telah dinyatakan, tetapi ada potensi besar bagi karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan pekerjaan berdasarkan temuan oleh *Michael Page International Indonesia* (2022), bahwa 84% orang Indonesia berencana untuk mencari peluang karier baru dalam enam bulan ke depan. Selain itu, *turnover* juga berdampak pada biaya untuk rekrutmen dan training karyawan baru (Park *et al.*, 2014) dan juga terjadi pemborosan biaya

yang digunakan untuk orientasi karyawan baru, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Selain itu, terdapat biaya lain seperti hilangnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan (Waldman *et al.*, 2004).

Nasution (2009) menyatakan bahwa *turnover* yang tinggi maupun rendah, memiliki potensi untuk menular ke karyawan lain dalam organisasi. Secara lebih spesifik, dampak dari *turnover* dapat terasa di perusahaan seperti ketika karyawan yang pergi berhasil meraih kesuksesan di pekerjaan baru yang dapat mempengaruhi karyawan lain untuk juga meninggalkan organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). *Turnover* dalam suatu perusahaan juga dapat dianggap sebagai pertanda bahwa perusahaan tersebut mungkin menghadapi masalah yang perlu diatasi oleh manajemen (Novitasari & Dessyarti, 2022).

Mengingat bahwa *turnover* karyawan terbentuk setelah niat, maka *turnover intention* di Hotel Gaia perlu menjadi perhatian. Hal ini disebabkan oleh keinginan karyawan untuk berpindah yang menjadi latar belakang atau penyebab utama dari tingkat pergantian (Novitasari & Dessyarti, 2022). Dengan kata lain, perusahaan harus memperhatikan secara serius faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk ingin pindah. *Turnover intention* bukan hanya sekadar isu internal, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada stabilitas dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang *turnover intention*, terdapat perbedaan dalam peran *employee engagement* dalam memediasi hubungan antara *organizational justice*, *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Mulang (2022) menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memediasi hubungan antara *organizational justice* dan *work-life balance* dengan *turnover intention*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Lukito (2020), Astuti dkk. (2022), dan Novianto (2023) mengungkapkan bahwa *employee engagement* memediasi antara *organizational justice* atau *work-life balance* dengan *turnover intention*.

Pada pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, juga terdapat peran yang berbeda pula terhadap *turnover intention* pada penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Dessyarti (2022) *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan

perusahaan yang ditelitinya. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Abdien (2019), *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Di sisi *organizational justice* terhadap *turnover intention*, di penelitian terdahulu terdapat peran yang berbeda juga atas pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggiani dan Wiyana (2018), *organizational justice* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intention*. Sedangkan, pada penelitian Budomo (2023), terdapat pengaruh yang signifikan oleh *organizational justice* terhadap *turnover intention*.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan dalam peran *organizational justice*, *work-life balance* terhadap *turnover intention* dan *employee engagement* dalam memediasi hubungan antara *organizational justice*, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Beberapa penelitian menunjukkan peran yang berbeda yang menciptakan suatu kesenjangan penelitian atau *research gap*. Peran *organizational justice*, *work-life balance* terhadap *turnover intention* dan *employee engagement* dalam menghubungkan variabel *organizational justice* dan *work-life balance* dengan *turnover intention* masih memerlukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi apakah *organizational justice*, *work-life balance* dapat memerangui *turnover intention* serta *employee engagement* dapat memediasi atau tidak terhadap *turnover intention*, sehingga penelitian lebih lanjut akan membantu mengisi celah penelitian ini dan memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang kompleksitas hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks organisasi.

Hubungan antara variabel *work-life balance* dengan *turnover intention* karyawan menjadi fokus perhatian dalam temuan yang disampaikan oleh Pantouw dkk. (2022). Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang dapat mencapai tingkat *work-life balance* yang baik akan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dari hasil penelitian oleh Novianto (2023), *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat *employee engagement*. Artinya, ketika karyawan merasa memiliki tingkat

work-life balance yang tinggi, tingkat keterlibatan atau *employee engagement* mereka dengan perusahaan cenderung lebih rendah.

Selanjutnya, pada hubungan antara *organizational justice* dengan *employee engagement* dan *turnover intention*. *Organizational justice* memainkan peran penting dalam pengaruhnya terhadap karyawan dalam beberapa aspek. Penelitian oleh Amelia dan Lukito (2020), menunjukkan bahwa tingkat *organizational justice* yang tinggi dapat secara signifikan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan menerapkan keadilan dalam interaksinya menciptakan hubungan yang positif dengan perusahaan dan meningkatkan tingkat *employee engagement* mereka. *Employee engagement* terjadi karena karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan. Selain itu, *employee engagement* juga berdampak pada tingkat *turnover intention*. Semakin terlibat karyawan dalam perusahaan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Variabel *organizational justice*, *work-life balance*, dan *employee engagement* perlu diteliti karena adanya indikasi bahwa faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, seperti yang telah diungkapkan dalam beberapa penelitian diatas. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan memiliki dampak negatif pada organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan karyawan (Andini, 2019). Penelitian oleh Rumawas (2021) mengungkapkan karyawan memiliki peran yang penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi secara umum sangat tergantung pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan yang berperan vital (Rumawas, 2021). Oleh karena itu, penting untuk menginvestigasi penyebab-penyebab dari *turnover intention*, sebagai landasan untuk merumuskan strategi manajemen yang efisien dalam mempertahankan dan memberdayakan karyawan, serta menjaga stabilitas dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh *organizational justice* dan *work-life balance* sebagai variabel independen terhadap *turnover intention* dengan menggunakan peran mediasi dari *employee engagement* pada pekerja di Gaia Hotel Yogyakarta.

Sehingga, judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Organizational Justice* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Gaia Yogyakarta”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
- b. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
- c. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*?
- d. Apakah *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*?
- e. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*?
- f. Apakah *employee engagement* dapat memediasi *organizational justice* terhadap *turnover intention*?
- g. Apakah *employee engagement* dapat memediasi antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*?

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, ada pengaturan batasan masalah untuk mengelola ruang lingkup penelitian yang luas. Batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Subjek dalam penelitian ini akan terbatas pada seluruh karyawan yang saat ini bekerja di Hotel Gaia Yogyakarta. Pembatasan subjek ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengumpulan data.
- b. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini mencakup *organizational justice* dan *work-life balance* yang berhubungan dengan *turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.
- c. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini diterapkan pada karyawan Hotel Gaia yang berlokasi di Yogyakarta, karena hal ini dilakukan untuk memastikan keakuratan dan relevansi data yang dikumpulkan. Fokus pada karyawan hotel ini memungkinkan penelitian untuk lebih mendalam dalam

menganalisis pengaruh *organizational justice* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, dengan *employee engagement* sebagai mediator. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik dan berguna bagi manajemen Hotel Gaia dalam mengatasi permasalahan terkait *turnover intention*.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- b. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- c. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- d. Apakah *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- e. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- f. Apakah *organizational justice* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?
- g. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris bahwa:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.

- c. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.
- f. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.
- g. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *employee engagement* pada karyawan Hotel Gaia Yogyakarta.

2. Manfaat

Manfaat dari diadakannya penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis dan segi praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Membuktikan seberapa besar pengaruh *organizational justice* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, serta membuktikan apakah *employee engagement* dapat memediasi *organizational justice* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di industri perhotelan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga dalam pengambilan keputusan terkait strategi manajemen yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dalam industri perhotelan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai landasan untuk terus meningkatkan upaya-upaya mereka dalam meminimalkan *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdien, M. K. (2019). Impact of communication satisfaction and work-life balance on employee turnover intention. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 228-238.
- Achievers Workforce Institute (2023). The future is flexible. *Achievers Workforce Institute 2023 Engagement and Retention Report*.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, pp.267-299.
- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(4), 525-554.
- Albro, M., & McElfresh, J. M. (2021). Job engagement and employee-organization relationship among academic librarians in a modified work environment. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(5), 102413.
- Amelia, R. P., & Lukito, H. (2020). Peran mediasi employee engagement pada faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention. *Menara Ilmu*, 14(2).
- Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Andini, D. (2019). Pengaruh Employee engagement dan Keadilan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal AGORA Vol. 4*, No. 2. 374-380.
- Anggiani, S., & Wiyana, T. (2021). Linking Organizational Justice to Turnover Intention: Organization-Employee Relationship Quality Mediator. In *2nd Southeast Asian Academic Forum on Sustainable Development (SEA-AFSID 2018)* (pp. 87-93). Atlantis Press.
- Ashwini, A., Archana, S., Bhavana, L., & Ashish S. (2022). The mediating role of perceived organizational support in the relationship between employee

- engagement and employee retention in the Indian hospitality industry pacific. *Business Review International*, 14(8).
- Astuti, D., Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran employee engagement sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention. *Jenius*, 5(3).
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- Berry, M.L. & Morris, M.L. (2008). The Impact of Employee Engagement Factors and Job Satisfaction on Turnover Intent. *Online Submission*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Budomo, X. M. (2023). The Mediating Role of Organizational Justice on Organizational Commitment and Turnover Intention Among Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 12(2), 209-226.
- Chapman, A., (2012). *Businessballs Free Online Learning for Careers, Work, Management*.
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2018). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9, (4): 332-344.
- Deloitte. (2023). 2023 gen z and millennial survey. *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*.
- Edalmen & Ngadiman, P.F. (2019). Efek Mediasi Keterikatan Karyawan pada Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Terhadap Keinginan Berpindah. *Jurnal Ekonomi*, 24(3), 400-420.
- Fransiska, A., & Turangan, J. A. (2023). The influence of job satisfaction, leadership and organizational justice on employee well-being. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 232-240.
- Galgallo, D.G. & Mutembei, C. (2022). Influence of Retention Strategies on Employees' Turnover Intentions in The Hospitality Industry in Nairobi

- County, Kenya. *Journal of International Business, Innovation and Strategic Management*, 6 (3), 83- 102
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square (PLS) edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino C. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories*. *The Academy of Management Review*, 12, (1), 9-22.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. Pearson Education. www.cengage.com/highered
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Harwood, A. B., Scott, D. W., & Reisman, D. M. (2022). Role of hospitality industry on economic growth in usa. *African Journal of Emerging Issues*, 4(8), 1-13.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work-life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol. 13 No. 1, pp. 85-91.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019*. IDN Media.
- Ie, M., Henny, H., Fransiska, A., Angellika, V., & Salsabilla, Z. (2021). Dampak kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap employee well-

- being: Keadilan organisasional sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(1), 55-66.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4).
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2020). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role?. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 9, No. 3, pp. 241-257). Emerald Publishing Limited.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.
- Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)* (pp. 390-394). Atlantis Press.
- Lemon, L. L., & Palenchar, M. J. (2018). Public relations and zones of engagement: Employees' lived experiences and the fundamental nature of employee engagement. *Public Relations Review*, 44(1), 142-155.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Michael Page Internasional Indonesia (2022). The Great X. Talent Trends 2022.
- Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2).
- Nadiri, H. and Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 33-41.

- Nasution, W.A., (2009). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi *turnover* pada call center telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*. 4(1), Februari, ISSN
- Ngo-Henha, P. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(3), 2760–2767.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666.
- Novianto, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan work life balance terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Seiko : Journal of Management & Business*, 6(1), 575-590.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan employe engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PO Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405-422.
- Pantouw, D. G., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh stres kerja dan worklife balance terhadap turnover intention karyawan PT. Mahagatra Sinar karya manado. *Productivity*.
- Park, S.H. *et al.* (2014). Concurrent and Lagged Effects of Registered Nurse Turnover and Staffing on Unit-Acquired Pressure Ulcers. *Health Service Research*, 49(4), pp.1205-25.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh work life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan supermarket luwes ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2). doi: <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- 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>

- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 299-305.
- Radzi, S. M., Ramley, S. Z., Salehuddin, M., Othman, Z., & Jalis, M. H. (2009). An empirical assessment of hotel departmental managers turnover intentions: The impact of organizational justice. *International Journal of Business and Management*, 4(8), 173-183.
- Ratewal, A. (2019). High employee turnover in hospitality industry: a critical overview. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 7(4), 149-154.
- Robinson, D. (2019). The Drivers of Employee engagement Report 408. *Institute for Employment Studies*, UK. ISBN: 9781851843367
- Roscoe, J. T. (1975). Fundamental research statistics for the behavioral sciences. In *Holt Rinehart & Winston, New York* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Rumawas, W. (2021). Employees' turnover intention in the construction industry in indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 26, No. 2.
- Saikia, J. N., (2011). A study of the work life balance among the academics of higher education institutions: A case study of golaghat district, Assam.
- Salam, M. & Abdelmawgoud, M. (2023). Effect of organizational justice on employee's engagement in five star hotels in luxor. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 16(1).
- Sardiman, H., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Schaufeli, Wilmar, B. Arnold B. Bakker, Marisa Salanova. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Journal of Educational and Psychology Measurement*. Vol 66, No 4.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons. www.wileypluslearningspace.com
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suryani, R. (2011). Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention dengan peran komitmen keorganisasian sebagai mediasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3–12.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control and employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118.
- Waldman, J.D., Kelly, F., Aurora, S. & Smith, H.L. (2004). The Shocking ost of Turnover in Health Care. *Lippincott William & Wilkins Inc*, 20(1), pp.2-7.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 40 No. 1, pp. 82-111.
- Yu, H.-S., Lee, E.-J., & Na, T.-K. (2022). The mediating effects of work–life balance (wlb) and ease of using wlb programs in the relationship between wlb organizational culture and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3482.