

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Toyota Astra Motor Jakarta

Bagus Permana Putra

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not the influence of work life balance and employee engagement on PT. Toyota Astra Motor Jakarta's employees.. Sampling is done with random sampling technique with the number of subjects as much as 458 employee. The measuring tool in this study is developed by Mobley, Homer, dan Hollingsworth (1978) based on Ghaisani (2014) to measure turnover intention, Fisher, Bulger dan Smith (2009: 442-443) based on Novelia (2013) and Gallup 12 Questions or Q12 by Gallup Organization to measure employee engagement based on Nurdin (2014). Each scale has a reliability of 0.917 for turnover intention, 0.825 for work life balance and 0.790 for employee engagement.

The result of the research shows that (1) there is influence between employee engagement to turnover intention with coefficient 0.221 (2) there is no influence between work life balance to turnover intention with coefficient -0.011 (3) correlation coefficient value (R) equal to 16,1%, meaning there is positive influence between work life balance and employee engagement to turnover intention. The influence of work life balance (X) and employee engagement (Y) on turnover intention (Z) gets determination as much as 16.1%, while the rest 83.9% is other variable not included in research.

Keywords: turnover intention, work life balance, employee engagement. employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *work life Balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Toyota Astra Motor yang ada di Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* dengan jumlah subjek sebanyak 458 karyawan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah alat ukur yang sudah dikembangkan oleh Mobley, Homer, dan Hollingsworth (1978) untuk mengukur tingkat *turnover intention* dalam Ghaisani (2014), lalu untuk mengukur tingkat *work life balance* alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dikemukakan Fisher, Bulger dan Smith (2009: 442-443) dalam Novelia (2013) sedangkan untuk mengukur tingkat *employee engagement* digunakan alat ukur dari Gallup Organization yang terkenal dengan Gallup 12 Questions atau Q12 dikemukakan oleh Nurdin (2014), dimana masing-masing alat ukur memiliki reliabilitas sebesar 0.917 untuk *turnover intention*, 0.825 untuk *work life balance* dan 0.790 untuk *employee engagement*

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar 0.221 (2) tidak ada pengaruh atau kontribusi secara signifikan antara *work life balance* terhadap *turnover intention* diperoleh besar koefisien secara negatif sebesar -0.011 (3) nilai koefisien korelasi (R) sebesar 16,1%, yang berarti terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Toyota Astra Motor Jakarta. Pengaruh tingkat *work life balance* (X) dan *employee engagement* (Y) terhadap *turnover intention* (Z) mendapat determinasi sebanyak 16,1% , sedangkan sisanya 83,9% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata kunci: *turnover intention*, *work life balance*, *employee engagement*, karyawan.