

Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh *Work Engagement* pada PT. Misi Sehat Imani

Yuliana Tallo Adu^{1*}, Elfrida Napitupulu²

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta, Indonesia

E-mail: yulitalloa@gmail.com, elfrida.napitupulu@kwikkiangie.ac.id

Abstrak

Article Info:

Submitted:

21-03-2025

Final Revised:

21-04-2025

Accepted:

23-04-2025

Published:

07-05-2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi di PT Misi Sehat Imani (Industri Retail). Meskipun industri retail memiliki potensi besar, tingginya *turnover* di PT Misi Sehat Imani menjadi hambatan utama yang disebabkan oleh budaya kerja dalam industri retail yang bertanggung jawab atas hal tersebut. Sampel penelitian dikumpulkan menggunakan teknik non-probability sampling dengan jumlah 250 responden karyawan PT Misi Sehat Imani. Analisis data dilakukan menggunakan PLS 4.0 dengan metode partial least square (PLS) dan structural equation model (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands*, *work engagement* cenderung menurun dan *turnover intention* meningkat secara signifikan. *Job demands* di PT Misi Sehat Imani cenderung bersifat hindrance demand, yang ditunjukkan dengan melemahnya *work engagement*. Sebaliknya, semakin tinggi *job resources*, *work engagement* meningkat dan *turnover intention* menurun secara signifikan. *Work engagement* berperan memediasi parsial dalam hubungan antara *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention*, karena *job demands* dan *job resources* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menekankan pentingnya pengelolaan *job demands* dan *job resources* untuk meningkatkan retensi karyawan melalui peningkatan *work engagement*.

Kata Kunci: *Job Demands*; *Job Resources*; *Work Engagement*; dan *Turnover Intention*

Abstract

This study uses work engagement at PT Misi Sehat Imani as a mediating variable to examine the effects of job demands and job resources on turnover intention (Retail Industry). Because of the retail work culture, high turnover rates at PT Misi Sehat Imani have become a key obstacle despite the industry's enormous potential. A non-probability sampling technique was used to gather the sample, which consisted of 250 employees of PT Misi Sehat Imani. PLS v 4.0. was used for the analysis, and partial least square (PLS) and structural equation model (SEM) techniques were used to assess the study hypotheses. The findings show that greater job expectations dramatically reduce employee engagement and increase the likelihood of leaving the position. The job demands at PT Misi Sehat Imani are generally counterproductive, as demonstrated by how they diminish employee engagement. On the other hand, more excellent job resources considerably raise employee engagement at work and lower the intention to leave. Since job demands and job resources directly affect turnover intention, work engagement plays a role in mediating the interaction between these three variables. These results highlight how crucial it is to manage job expectations and resources to boost work engagement and increase employee retention.

Keywords: *Job Demands; Job Resources; Work Engagement; and Turnover Intention*

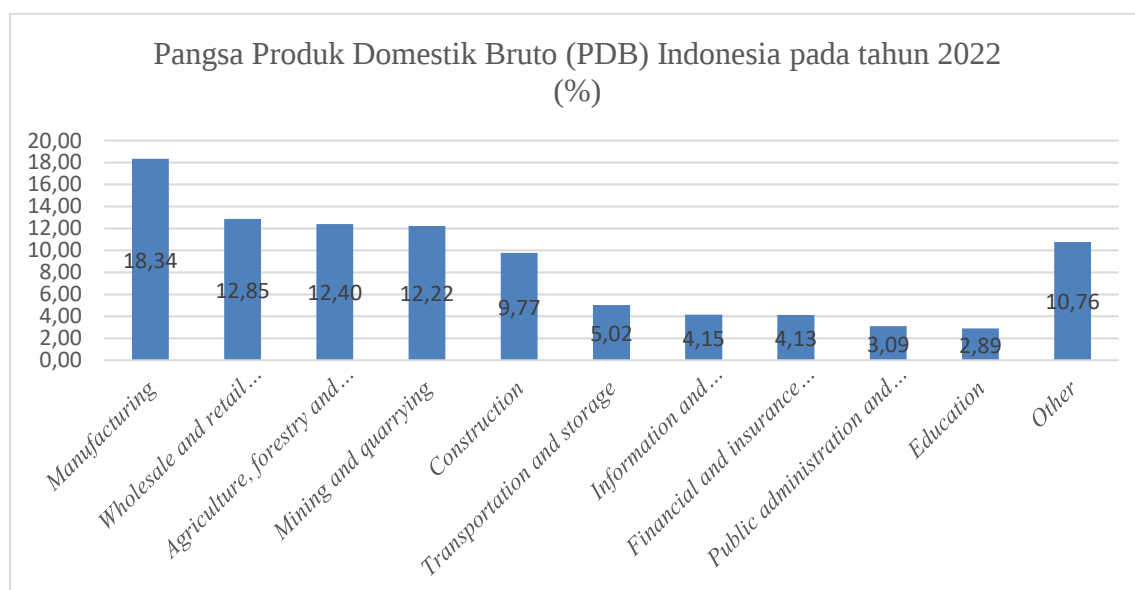
Corresponding: Yuliana Tallo Adu

E-mail: yulitalloa@gmail.com



PENDAHULUAN

Bekerja dan melakukan penelitian di industri retail PT. Misi Sehat Imani, berhasil menambah wawasan bahwa salah satu sektor dengan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi Indonesia yakni sektor perdagangan dengan besaran hingga 12,85% terhadap PDB. Berdasarkan siaran pers (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2024), Menko Airlangga berharap bahwa industri ritel dapat berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional di tengah ketidakpastian. Pertumbuhan dalam industri ritel didukung oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk Indonesia yang lebih dari 270 juta jiwa, meningkatnya urbanisasi, penetrasi internet hingga 70%, dan pertumbuhan kelas menengah yang mendorong semakin meningkatnya permintaan dalam industri ritel.



Gambar 1. Pangsa Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik – Statista 2023 (telah diolah kembali)

Keberhasilan industri ritel di Indonesia sebagai motor dari pertumbuhan ekonomi menghadapi berbagai tantangan. Menurut data (Fuller et al., 2022) tantangan dari industri retail terbesar adalah *turnover* karyawan ritel *front-line* yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya. *Front-line* di US menurut McKinsey dalam meninggalkan pekerjaannya memiliki alasan sebagai berikut: (1) *workplace flexibility* (34%), (2) *career development* (32%), (3) *health and well-being* (29%), (4) *compensation* (29%), dan (5) *meaningful work* (27%). Budaya negatif dalam industri ritel lainnya diduga turut berkontribusi dalam tingginya tingkat *turnover* dalam industri ritel (Berisha & Lajçi, 2021).

Turnover pada tingkat tertentu merupakan hal yang wajar dan diperlukan dalam memenuhi tuntutan dinamika organisasi akan penyegaran. *Turnover* perlu diwaspadai apabila berada pada tingkat yang tinggi. Pelaku industri wajib memastikan jika *turnover* yang tinggi tidak terjadi karena ketidakpuasan banyak orang dalam pekerjaan yang dilakukan. Jika *turnover* lahir dari ketidakpuasan kerja, faktor-faktor penyebabnya harus segera diidentifikasi dan segera diatasi (Ait Alla & RAJÂA, 2019; Al-Suraihi et al., 2021a; Lazzari et al., 2022; Sai & Pinapati, 2023). *Turnover* yang tinggi akan berbanding terbalik terhadap kesehatan dan kestabilan suatu industri dalam pencapaian suatu tujuan yang dimiliki setiap organisasi. Atribut negatif memicu karyawan mengalami stress dan ketidakpuasan yang akan mendorong *turnover intentions* terjadi (Pandey et al., 2019).

Turnover intentions merupakan kemauan sadar dan disengaja untuk meninggalkan suatu organisasi. Faktor *work-life balanced*, kepuasan kerja, dan *work engagement* menjadi faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* diluar dari faktor lainnya (Laksono & Wardoyo, 2019). *Turnover* yang tinggi merupakan hal yang tidak diinginkan dan menjadi persoalan utama buat perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Perusahaan perlu melakukan strategi terhadap retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan hal penting yang memiliki dampak jangka panjang terhadap kesehatan dan keberhasilan suatu organisasi (Manjula, 2023).

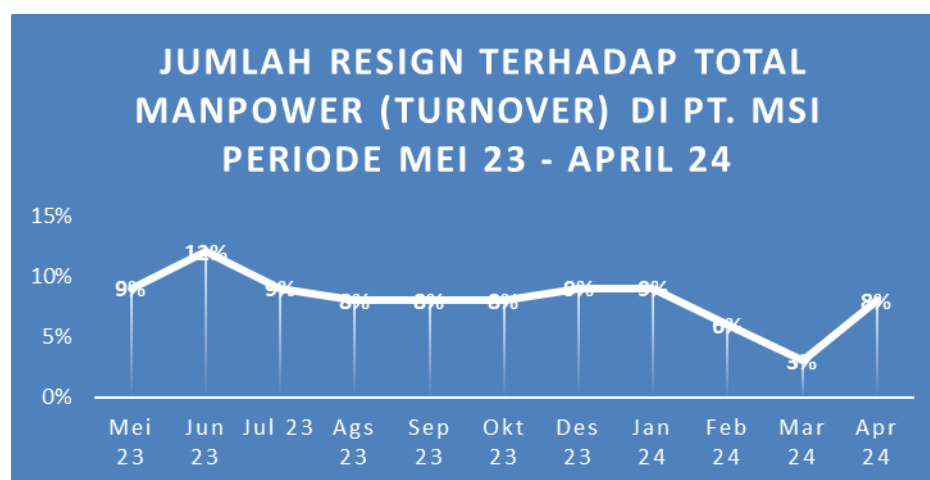
Turnover menimbulkan biaya signifikan yang secara langsung (rekrutmen, seleksi, dan waktu), serta tidak langsung (kualitas produk, pencapaian tujuan perusahaan, kestabilan organisasi, profitabilitas, inkonsistensi operasional) hingga mampu berdampak terhadap penurunan motivasi karyawan (Ongory, 2007). Terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja, kehilangan harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *resign*.

Tantangan bagi industri ritel dengan potensi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi, namun memiliki kondisi permasalahan *endemic* yang harus diselesaikan. Budaya dari industri ritel yang melekat dan sulit untuk diubah tidak menjadikan suatu kendala dalam upaya meningkatkan *employee retention*. Perusahaan dalam subjek penelitian berasal dari PT Misi Sehat Alami memiliki persentase *turnover* yang tinggi dibandingkan industri sejenis di setiap bulannya. *Turnover* pada PT Misi Sehat Imani disebabkan oleh berbagai alasan dan 69% dipengaruhi oleh faktor yang dapat dikendalikan secara internal oleh team PT Misi Sehat Imani. Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intentions* adalah (1) *job insecurity*, (2) *organizational commitment*, (3) *work stress & environment*, dan (4) *realistic job information* (Al-Suraihi et al., 2021b). Peningkatan benefit melalui insentif merupakan salah satu strategi dalam melakukan retensi karyawan. Perlakuan tersebut sulit dilakukan dalam industri ritel dikarenakan margin perolehan hasil penjualan berada dalam golongan rendah dibandingkan dengan industri lainnya. Hal ini mendorong diperlukannya strategi lain yang lebih efektif dalam menurunkan *turnover*.

Tabel 1. List Alasan Resign Karyawan pada bulan Mei 2023 – April 2024 di PT MSI

No	Alasan Resign	Kendali	Qty	%	Total
1	Tanpa Keterangan / Tidak Masuk Kerja 5 Hari Berturut – turut / Resign Mendadak	Internal	734	12.08 %	84.74%
2	Tidak Puas Dengan Jenis Pekerjaan / Mendapatkan Pekerjaan Baru	Internal	921	15.16 %	
3	Melanggar Peraturan Perusahaan / SO Bermasalah / Tidak Bisa Ikut SOP	Internal	3430	56.46 %	
4	Jauh Dari Tempat Kerja	Internal	33	0.54%	
5	Tidak Bersedia di Mutasi	Internal	30	0.49%	
6	Masalah Keluarga / Pulang Kampung / Hamil / Mendapat Pekerjaan Baru	Eksternal	353	5.81%	15.26%
7	Melanjutkan Pendidikan	Eksternal	244	4.02%	
8	Masalah Kesehatan / Keluarga Sakit	Eksternal	113	1.86%	
9	Usaha Sendiri / Wirausaha	Eksternal	78	1.28%	
10	Meninggal Dunia	Eksternal	2	0.03%	
11	Berakhirnya Waktu Perjanjian Kontrak / Tidak di Perpanjangan Kontrak / Habis Kontrak	Eksternal	112	1.84%	0.41%
12	Berakhirnya Waktu Perjanjian Kontrak Dengan Penilaian Baik / Perpanjangan Kontrak	Eksternal	25	0.41%	
			6075	100%	

Sumber: Internal data PT MSI (telah diolah kembali)



Gambar 3. % Turnover Periode Mei 23 – April 24 di PT. Misi Sehat Imani

Sumber: Internal data PT Misi Sehat Imani (telah diolah kembali)

Industri ritel di Indonesia, sebagai sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi negara, menghadapi tantangan besar dalam mengelola tingkat turnover karyawan, khususnya di perusahaan seperti PT. Misi Sehat Imani. Berdasarkan data, turnover yang tinggi di industri ritel dapat menurunkan efektivitas operasional dan menambah biaya signifikan, baik langsung maupun tidak langsung, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan. Faktor utama yang berperan dalam tinggi rendahnya turnover adalah job demands dan job resources, di mana ketidakseimbangan antara keduanya mempengaruhi tingkat work engagement dan akhirnya berkontribusi pada turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana job resources dapat mengurangi turnover intention dengan meningkatkan work engagement. Dalam konteks PT. Misi Sehat Imani, faktor-faktor seperti durasi kerja yang panjang, multitasking, dan tekanan pencapaian target yang tinggi meningkatkan job demands namun tidak diimbangi dengan job resources yang memadai, seperti peluang pengembangan karir dan dukungan atasan. Dengan meningkatkan job resources, diharapkan dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

PT. Misi Sehat Imani hadir dalam industri ritel lebih dari 17 tahun sejak 2008. Waktu yang cukup panjang untuk mempelajari bagaimana suatu organisasi dapat berdiri dan kuat dalam menghadapi segala situasi dan kondisi. Permasalahan terkait *turnover* belum terselesaikan dan menjadi masalah utama hingga saat ini. *Job demands* yang tinggi pada PT. Misi Sehat Imani ditunjukkan dengan durasi bekerja yang panjang, bekerja di hari libur, bekerja secara multitasking dan tekanan atas pencapaian target diduga turut berkontribusi dalam menciptakan turnover yang tinggi. Hal ini tidak diimbangi dengan ketersediaan *job resources* yang memadai seperti peluang untuk kemajuan karir dan dukungan praktis oleh atasan. Pengelolaan *job demands* dan *job resources* yang tidak tepat akan menyebabkan *turnover* yang tinggi menyebabkan posisi *vacant* pada setiap bagiannya. Hal ini turut berkontribusi dalam sulitnya pencapaian tujuan organisasi karena ketidakstabilan organisasi dan terdapat biaya signifikan secara langsung maupun tidak langsung yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Tujuan utama dari penelitian untuk mengetahui peran *job demands* dan *job resources* sebagai variabel penting yang berperan terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*. Jika *job resources* memiliki pengaruh dalam menurunkan *turnover intention* dengan meningkatkan *work engagement*, maka PT. Misi Sehat Imani dan pelaku usaha ritel lainnya wajib memperhatikan atas *job resources* yang memadai bagi karyawannya dalam mengatasi *job demands* yang dimiliki. Hal ini dibuktikan dengan persentase *turnover* yang lebih rendah dan terkendali. Kondisi ini mewajibkan PT. Misi Sehat Imani dalam menggali dalam peran *job resources* yang mampu mengendalikan *job demands* yang pada akhirnya mampu kendalikan *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada job demands, job resources, work engagement, dan turnover intention di PT Prinal, dengan subjek penelitian terdiri dari konsumen tim toko aktif

yang tersebar di wilayah Jawa, Sumatera, dan Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuisioner online melalui Google Form, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel. Penelitian ini bersifat *ex post facto*, di mana variabel bebas tidak dapat dikontrol atau dimanipulasi, dan dilakukan sekali pada periode tertentu sebagai studi lintas bagian (*cross-sectional*). Tujuan penelitian adalah untuk memberikan wawasan kepada PT Misi Sehat Imani terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention dan untuk meningkatkan retensi karyawan, dengan implikasi praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, kondisi kerja, dan dukungan kepemimpinan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik PLS untuk menilai hubungan antar variabel dan moderasi. Penelitian ini juga mempertimbangkan etika, seperti keamanan data dan privasi responden, serta mengikuti tahapan desain penelitian, pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil. Variabel penelitian meliputi job demands dan job resources sebagai variabel independen, work engagement sebagai variabel mediasi, dan turnover intention sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian berfokus pada *job demands*, *job resources*, *work engagement*, dan *turnover intention* karyawan di PT Misi Sehat Imani. Subjek penelitian merupakan karyawan aktif PT Misi Sehat Imani yang dipilih melalui metode sampling dan tersebar di wilayah Jawa, Sumatera, dan Bali. Pengumpulan kuesioner dilakukan Desember 2024. Sampel diambil acak dari populasi untuk mencakup representasi yang memadai. Kuesioner disebar sebanyak 250, kuesioner yang kembali dan diolah sebesar 250 kuesioner. Secara detail dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	250
Kuesioner yang tidak Kembali	0
Kuesioner yang digunakan	250
Tingkat Respon	100%
Sumber: Data yang diolah, 2024	

Gambaran Umum Responden

Identitas dari 250 responden dikelompokkan menjadi gender, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Secara detail dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Sociodemografi Peserta Penelitian (N = 250)

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-Laki	125	50.00%
Perempuan	125	50.00%
Usia		
Kurang dari 20 tahun	48	19.20%

Karakteristik	Jumlah	Persentase
21-25 tahun	134	53.60%
26-30 tahun	34	13.60%
31-40 Tahun	26	10.40%
Lebih dari 40 tahun	8	3.20%
Tingkat Pendidikan		
SMA	191	76.40%
Diploma	4	1.60%
S1/D4	54	21.60%
S2	1	0.40%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	105	42.00%
1-2 Tahun	77	30.80%
3-5 Tahun	45	18.00%
6-10 Tahun	20	8.00%
> 10 Tahun	3	1.20%
Sumber; Data primer yang diolah, 2024		

Berdasarkan tabel di atas, gender responden terdiri dari 125 laki-laki (50.00%) dan 125 perempuan (50.00%). Usia responden didominasi oleh kelompok Genz usia 21-25 tahun sebesar 134 responden (53.60%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh kelompok dengan tingkat pendidikan terakhir hingga SMA sebesar 191 responden (76.40%). Mengenai lama bekerja, 105 responden (42,00%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 77 responden (30,80%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, 45 responden (18,00%) memiliki masa kerja 3-5 tahun, 20 responden (8,00%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 3 responden (1,20%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian. Skala pengukuran menggunakan skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Dengan demikian, interval skor untuk distribusi kriteria adalah kurang dari 2.33 dikategorikan rendah, 2.33 - 3.67 dikategorikan sedang, dan lebih dari 3.67 dikategorikan tinggi.

Job Demands

Job demands dalam penelitian ini terdiri dari 13 pertanyaan, yang dijelaskan dalam tabel dan uraian berikut:

Tabel 3. Job Demands

Kode	Keterangan	Mean	Keterangan
JD1	Saya sering merasa kewalahan karena terlalu banyak tugas yang harus ditangani	2.90	Kurang Setuju
JD2	Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan harian	3.13	Kurang Setuju
JD3	Saya sering kali merasa lelah secara emosional setelah bekerja sepanjang hari	3.10	Kurang Setuju

Kode	Keterangan	Mean	Keterangan
JD4	Saya sering berinteraksi yang menuntut emosional kepada dengan konsumen / rekan kerja / atasan	2.67	Kurang Setuju
JD5	Saya sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	2.98	Kurang Setuju
JD6	Saya merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena tekanan kerja yang tinggi?	2.69	Kurang Setuju
JD7	Saya sering merasa tidak nyaman dalam hal kenyamanan pada kondisi tempat bekerja saya	2.50	Tidak Setuju
JD8	Saya sering mendapatkan instruksi yang saling bertentangan antara atasan dan rekan kerja	2.61	Kurang Setuju
JD9	Saya sering mengerjakan banyak hal diluar dari jobdesk yang dimiliki	2.80	Kurang Setuju
JD10	Saya sering kali harus memecahkan masalah yang kompleks di tempat kerja	3.24	Kurang Setuju
JD11	Pekerjaan saya menuntut kemampuan untuk berfikir secara kreatif	3.98	Setuju
JD12	Saya memiliki aktivitas fisik yang berat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	2.74	Kurang Setuju
JD13	Saya sering merasa kelelahan secara fisik (sakit dan nyeri) setelah bekerja	2.89	Kurang Setuju
Mean		2.94	Kurang Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, variabel *job demands* memiliki rata-rata 2,94 yang masuk dalam kategori kurang setuju. Pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah “Pekerjaan saya menuntut kemampuan untuk berfikir secara kreatif” dengan nilai 3,98, mengindikasikan bahwa *job demands* tertinggi bagi karyawan PT Misi Sehat Imani adalah kebutuhan untuk berpikir kreatif, yang merupakan bagian dari tuntutan kognitif. Pertanyaan dengan nilai terendah adalah “Saya sering merasa tidak nyaman dalam hal kenyamanan pada kondisi tempat bekerja saya” dengan nilai 2,50, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Misi Sehat Imani sudah cukup nyaman karena menjadi indikator tuntutan pekerjaan dengan nilai yang terendah.

Job Resources

Job resources dalam penelitian ini terdiri dari 10 pertanyaan, yang dijelaskan dalam tabel dan uraian berikut:

Tabel 4. Job Resources

Kode	Keterangan	Mean	Keterangan
JR1	Saya menerima dukungan oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	3,38	Kurang Setuju
JR2	Atasan saya menyediakan bantuan praktis ketika saya membutuhkan	3,31	Kurang Setuju
JR3	Saya teratur menerima umpan balik yang berguna tentang kinerja saya dari atasan	3,24	Kurang Setuju
JR4	Saya menerima arahan yang baik dari atasan saya tentang cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif?	3,70	Tinggi
JR5	Tempat kerja menyediakan peluang yang cukup untuk kemajuan karir saya	3,38	Kurang Setuju

Kode	Keterangan	Mean	Keterangan
JR6	Saya sering diikuti pelatihan atau kursus dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki	2,57	Tidak Setuju
JR7	Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	3,51	Setuju
JR8	Saya memiliki kendali atas jadwal kerja saya	3,14	Kurang Setuju
JR9	Saya tahu dengan jelas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	4,27	Sangat Setuju
JR10	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan jaminan pekerjaan jangka panjang bagi karyawan	3,30	Kurang Setuju
	Mean	3,43	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, variabel *job resources* memiliki rata-rata 3,43 yang masuk dalam kategori setuju. Pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah “Saya tahu dengan jelas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya” dengan nilai 4,27, mengindikasikan bahwa *job resources* tertinggi terdapat pada bagian *role clarity* (kejelasan peran). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Misi Sehat Imani mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Pertanyaan dengan nilai terendah yaitu “Saya sering diikuti pelatihan atau kursus dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki” dengan nilai 2,57. Mengindikasikan bahwa indikator *job resource* terendah pada bagian *development opportunities* (kesempatan pengembangan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Misi Sehat Imani jarang diikuti pelatihan atau kursus yang akan meningkatkan keterampilan kerja setiap karyawan yang dimiliki.

Work Engagement

Work engagement dalam penelitian ini terdiri dari 6 pertanyaan, yang dijelaskan dalam tabel dan uraian berikut:

Tabel 5. Work Engagement

Kode	Keterangan	Mean	Persentase
WE1	Saya merasa penuh energi dalam menghadapi tantangan baru setiap hari dalam bekerja	3,74	Setuju
WE2	Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	3,91	Setuju
WE3	Saya merasa pekerjaan saya sangat bermanfaat?	3,94	Setuju
WE4	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	3,92	Setuju
WE5	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang melakukan pekerjaan	4,01	Setuju
WE6	Saya sangat fokus dan berkonsentrasi saat bekerja	3,99	Setuju
	Mean	3,92	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, variabel *work engagement* memiliki rata-rata 3,92 yang masuk dalam kategori setuju. Pertanyaan dengan nilai tertinggi yaitu “Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang melakukan pekerjaan” dengan nilai 4,01, mengindikasikan bahwa *work engagement* tertinggi pada bagian *absorption* (keterlibatan). Hal ini ditandai dengan waktu

terasa berlalu cepat saat karyawan PT Misi Sehat Imani bekerja. Pertanyaan dengan nilai terendah yaitu “Saya merasa penuh energi dalam menghadapi tantangan baru setiap hari dalam bekerja” dengan nilai 3,74. Mengindikasikan bahwa indikator *work engagement* terendah pada bagian *vigor* (kekuatan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Misi Sehat Imani merasa kurang berenergi dalam menghadapi tantangan baru dibandingkan indikator lainnya.

Turnover Intention

Turnover intention dalam penelitian ini terdiri dari 13 pertanyaan, yang dijelaskan dalam tabel dan uraian berikut:

Tabel 6. Turnover Intention

Kode	Keterangan	Mean	Keterangan
JR1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan	2,69	Kurang Setuju
JR2	Saya aktif mencari pekerjaan lain diluar perusahaan ini	2,28	Tidak Setuju
JR3	Saya merasa tidak dihargai bekerja di tempat kerja saat ini	2,72	Kurang Setuju
JR4	Saya merasa tidak nyaman dengan nilai dan budaya organisasi yang dimiliki	2,82	Kurang Setuju
JR5	Saya tidak memiliki rencana jangka panjang untuk tetap bekerja di perusahaan ini	2,57	Tidak Setuju
JR6	Saya tidak yakin perusahaan ini akan memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan karir saya	2,51	Tidak Setuju
JR7	Saya merasa tidak ada peluang yang cukup untuk pertumbuhan karir di perusahaan ini	2,48	Tidak Setuju
Mean		2,58	Tidak Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, variabel *turnover intention* memiliki rata-rata 2,58 yang termasuk dalam kategori tidak setuju. Pertanyaan dengan nilai tertinggi adalah “Saya merasa tidak nyaman dengan nilai dan budaya organisasi yang dimiliki” dengan nilai 2,82, menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan indikator *turnover intention* tertinggi. Mengindikasikan bahwa alasan utama karyawan PT Misi Sehat Imani untuk resign adalah ketidakcocokan terhadap budaya organisasi. Pertanyaan dengan nilai terendah adalah “Saya aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan ini” dengan nilai 2,28, menunjukkan bahwa aspek keinginan untuk berpindah (*desire to leave*) merupakan indikator *turnover intention* terendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada niatan untuk resign, karyawan PT Misi Sehat Imani tidak terlalu aktif mencari pekerjaan lain.

Analisis Partial Least Square

Analisis ini menggunakan metode *partial least square*, sebuah teknik statistik multivariat yang mengestimasi pengaruh antara variabel secara simultan dengan tujuan prediksi, eksplorasi, atau pengembangan model struktural. Menurut (Hair et al., 2021) evaluasi model dalam PLS mencakup evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan evaluasi kebaikan serta kecocokan model.

Evaluasi Model Pengukuran

Dalam penelitian ini, model pengukuran menggunakan pendekatan reflektif dimana variabel *job demands*, *job resources*, *work engagement*, dan *turnover intention* diukur secara

reflektif. (Hair et al., 2021) menjelaskan bahwa evaluasi model pengukuran reflektif meliputi uji validitas (*loading factor* $\geq 0,70$ dan *average variance extracted* AVE $\geq 0,50$) serta uji reliabilitas (*composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$) dan uji validitas diskriminan (*cross loading*, *fornell lacker* dan HTMT).

Uji Validitas dan Realibiltas

Tabel 7. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
Job Demands	JD1	Beban kerja	0.750	0.872	0.903	0.610
	JD3	Tuntutan emosional	0.800			
	JD6	<i>Work life balance</i>	0.850			
	JD7	Kondisi kerja	0.773			
	JD8	Kesesuaian instruksi	0.787			
	JD9	Kesesuaian <i>jobddesk</i>	0.720			
Job Resources	JR3	Dukungan sosial	0.806	0.761	0.862	0.677
	JR4	Dukungan pemimpin	0.869			
	JR5	Pengembangan	0.791			
Turnover Intention	TI3	Status sosial subjektif	0.794	0.913	0.936	0.745
	TI4	Budaya organisasi	0.791			
	TI5	Orientasi personal	0.893			
	TI6	Harapan personal	0.930			
	TI7	Pertumbuhan karir	0.899			
Work Engagement	WE2	Kekuatan	0.873	0.858	0.904	0.704
	WE3	Bermanfaat	0.860			
	WE4	Dedikasi	0.893			
	WE6	Keterlibatan	0.719			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Variabel *job demands* diukur menggunakan enam item pengukuran valid, dengan *outer loading* antara 0,720 hingga 0,850, menunjukkan bahwa keenam item tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran *job demands*. Tingkat reliabilitas variabel ini dinyatakan dapat diterima dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,872 dan *composite reliability* sebesar 0,903, melebihi ambang reliabilitas 0,70. Validitas konvergen variabel ini juga memenuhi kriteria yang baik dengan nilai AVE sebesar 0,610, yang lebih besar dari 0,50, menunjukkan bahwa variasi item pengukuran ini mencakup 61% dari konstruk yang diukur. Dari keenam item tersebut, item pengukuran mengenai *work life balance* (JR6) dan tuntutan emosional (JR3) memiliki *outer loading tertinggi*, masing-masing sebesar 0,850 dan 0,800, menunjukkan korelasi yang kuat dengan konstruk *job demands* yang dialami karyawan PT Misi Sehat Imani.

Variabel *job resources* diukur dengan menggunakan tiga item pengukuran valid, dengan *outer loading* antara 0,791 hingga 0,869, menunjukkan bahwa ketiga item tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran *job resources*. Tingkat reliabilitas variabel ini juga dapat diterima dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,761 dan *composite reliability* sebesar 0,862. Validitas

konvergen variabel ini memenuhi kriteria yang baik dengan nilai AVE sebesar 0,677, yang lebih besar dari 0,50, menunjukkan bahwa variasi item pengukuran ini mencakup 67,7% dari konstruk yang diukur. Dari ketiga item tersebut, item pengukuran dukungan pemimpin (JR4) memiliki *outer loading* tertinggi sebesar 0,869, menunjukkan bahwa aspek dukungan pemimpin di PT Misi Sehat Imani telah terukur dengan baik. Namun, faktor lain seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan perlu diperhatikan untuk peningkatan lebih lanjut.

Variabel *turnover intention* diukur menggunakan lima item pengukuran valid, dengan *outer loading* antara 0,791 hingga 0,930, menunjukkan bahwa kelima item tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran *turnover intention*. Tingkat reliabilitas variabel ini sangat dapat diterima dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,913 dan *composite reliability* sebesar 0,936. Validitas konvergen variabel ini memenuhi kriteria yang baik dengan nilai AVE sebesar 0,745, yang lebih besar dari 0,50, menunjukkan bahwa variasi item pengukuran ini mencakup 74,5% dari konstruk yang diukur. Dari kelima item tersebut, item pengukuran mengenai harapan personal (TI6) dan pertumbuhan karir (TI7) memiliki *outer loading* tertinggi, masing-masing sebesar 0,930 dan 0,899, menunjukkan korelasi yang kuat dengan konstruk *turnover intention* yang dialami karyawan PT Prinal.

Variabel *work engagement* diukur menggunakan empat item pengukuran valid, dengan *outer loading* antara 0,719 hingga 0,893, menunjukkan bahwa keempat item tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran *work engagement*. Tingkat reliabilitas variabel ini dapat diterima dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,858 dan *composite reliability* sebesar 0,904. Validitas konvergen variabel ini juga memenuhi kriteria yang baik dengan nilai AVE sebesar 0,704, yang lebih besar dari 0,50, menunjukkan bahwa variasi item pengukuran ini mencakup 70,4% dari konstruk yang diukur. Dari keempat item tersebut, item pengukuran mengenai dedikasi (WE4) dan kekuatan (WE2) memiliki *outer loading* tertinggi, masing-masing sebesar 0,893 dan 0,873, menunjukkan korelasi yang kuat dengan konstruk *work engagement* yang dialami karyawan PT Misi Sehat Imani. Faktor-faktor seperti manfaat dan keterlibatan juga perlu ditingkatkan untuk mendukung *work engagement* yang lebih baik.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 8. Kriteria Fornell-Lacker

	<i>Job Demands</i>	<i>Job Resources</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Job Demands</i>	0.781			
<i>Job Resources</i>	-0.432	0.823		
<i>Turnover Intention</i>	0.570	-0.678	0.863	
<i>Work Engagement</i>	-0.420	0.536	-0.688	0.839
Nilai diagonal adalah akar AVE dan nilai lainnya adalah korelasi				

Evaluasi validitas diskriminan penting dilakukan dengan menggunakan kriteria *Fornell-Lacker*. Validitas diskriminan ini memastikan bahwa variabel-variabel secara teori berbeda dan dapat dibuktikan secara empiris melalui uji statistik. Kriteria *Fornell-Lacker* menunjukkan bahwa akar AVE dari setiap variabel harus lebih besar daripada korelasi antara variabel tersebut. Variabel *job demands* memiliki akar AVE sebesar 0,781, yang lebih besar daripada korelasinya dengan *job resources* (-0,432), *turnover intention* (0,570), dan *work engagement*

(-0,420). Hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan dari variabel *job demands* terpenuhi. Hal yang sama berlaku untuk variabel lainnya seperti *job resources*, *turnover intention*, dan *work engagement* di mana nilai akar AVE juga lebih besar dari korelasi antar variabel.

Tabel 9. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Job Demands</i>	<i>Job Resources</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Job Demands</i>				
<i>Job Resources</i>	0.517			
<i>Turnover Intention</i>	0.632	0.810		
<i>Work Engagement</i>	0.475	0.655	0.772	

(Hair et al., 2021) merekomendasikan penggunaan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dianggap lebih sensitif dan akurat dalam mengidentifikasi validitas diskriminan antar variabel. Nilai yang direkomendasikan adalah kurang dari 0,90. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai HTMT yang kurang dari 0,90 untuk setiap pasangan variabel menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel membagi variasi item pengukuran yang mengukurnya lebih baik daripada membagi varian pada item dari variabel lainnya.

Tabel 10. Cross Loadings

	<i>Job Demands</i>	<i>Job Resources</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Engagement</i>
JD1	0.750	-0.261	0.381	-0.306
JD3	0.800	-0.369	0.475	-0.348
JD6	0.850	-0.403	0.498	-0.345
JD7	0.773	-0.400	0.476	-0.379
JD8	0.787	-0.309	0.449	-0.296
JD9	0.720	-0.248	0.368	-0.278
JR3	-0.310	0.806	-0.498	0.392
JR4	-0.453	0.869	-0.589	0.485
JR5	-0.293	0.791	-0.577	0.438
TI3	0.407	-0.578	0.794	-0.521
TI4	0.427	-0.511	0.791	-0.616
TI5	0.575	-0.553	0.893	-0.592
TI6	0.526	-0.623	0.930	-0.639
TI7	0.511	-0.653	0.899	-0.599
WE2	-0.427	0.499	-0.613	0.873
WE3	-0.310	0.493	-0.595	0.860
WE4	-0.399	0.436	-0.633	0.893
WE6	-0.251	0.354	-0.446	0.719

Indikator *job demands* (JD) 1, 3, 6, 7, 8, dan 9 menunjukkan korelasi yang signifikan dengan variabel *job demands* yang diukur, namun memiliki korelasi rendah dengan variabel lainnya. Indikator *job resources* (JR) 3, 4, dan 5 menunjukkan korelasi yang kuat dengan variabel *job resources* yang diukur, sementara memiliki korelasi rendah dengan variabel lainnya. Demikian pula, indikator *turnover intention* (TI) 3, 4, 5, 6, dan 7 memiliki korelasi yang dominan dengan variabel *turnover intention* yang diukur, tetapi berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Indikator *work engagement* (WE) 2, 3, 4, dan 6 menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan variabel *work engagement* yang diukur, namun memiliki korelasi rendah dengan variabel lainnya. Validitas diskriminan dengan *cross loading* dari keseluruhan indikator terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural terkait dengan pengujian hipotesis tentang hubungan antar variabel dalam penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama adalah memastikan tidak adanya masalah multikolinieritas antar variabel dengan mengukur Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Jika nilai Inner VIF kurang dari 5, ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel (Hair et al., 2021b). Tahap kedua melibatkan pengujian hipotesis antar variabel dengan memeriksa nilai *path coefficient* dan *p-value*. *Path coefficient* dibawah 0 menandakan bahwa dalam hipotesis yang diuji memiliki hubungan negatif dan berlaku sebaliknya. *P-value* kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tahap ketiga melibatkan pengukuran *f square*, yang mengindikasikan pengaruh variabel secara langsung pada tingkat struktural. Nilai *f square* diinterpretasikan sebagai pengaruh rendah (0,02), moderat (0,15), atau tinggi (0,35). Selain itu, untuk efek mediasi, digunakan statistik *upsilon v* yang dihitung dengan mengkuadratkan koefisien mediasi. Interpretasi nilai *upsilon v* adalah pengaruh mediasi rendah (0,02), moderat (0,075), atau tinggi (0,175) ((Sarstedt et al., 2021); (Lachowicz et al., 2018); (Ogbeibu et al., 2021)).

Tabel 11. Uji Multikolinearitas (*Inner VIF* < 5)

Hubungan Antar Variabel	VIF
<i>Job Demands</i> → <i>Turnover Intention</i>	1.309
<i>Job Demands</i> → <i>Work Engagement</i>	1.229
<i>Job Resources</i> → <i>Turnover Intention</i>	1.513
<i>Job Resources</i> → <i>Work Engagement</i>	1.229
<i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	1.494

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah / tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* (tidak bias).

Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti *R square*, *Q square*,

SRMR, PLS *predict* serta pemeriksaan *robustness* model dengan uji linieritas hubungan antara variabel (Hair et al., 2019).

Tabel 12. R Square dan Q Square

	R-square	R-square adjusted	Q-square predict
<i>Turnover Intention</i>	0.655	0.651	0,541
<i>Work Engagement</i>	0.331	0.325	0,313

R square menggambarkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Menurut (Chin, 2010) nilai interpretasi R square secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh moderat) dan 0,66 (pengaruh tinggi). Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh *job demands* dan *job resource* terhadap *work engagement* sebesar 33,1% (pengaruh moderat). Besarnya pengaruh *job demands*, *job resources* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* sebesar 65,5% (pengaruh mendekati tinggi).

Q square menggambarkan ukuran akurasi prediksi dimana seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validitasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (*predictive relevance*). Nilai Q square diatas 0 menjelaskan model mempunyai *predictive relevance* akan tetapi dalam (Hair et al., 2019) nilai interpretasi Q square secara kualitatif adalah 0 (pengaruh rendah), 0,25 (pengaruh moderat) dan 0,50 (pengaruh tinggi). Berdasarkan nilai Q square pada *turnover intention* menunjukkan pengaruh tinggi dan pada *work engagement* menunjukkan pengaruh moderat.

Tabel 13. SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.065	0.065
d_ULS	0.714	0.714
d_G	0.326	0.326
Chi-square	494.392	494.392
NFI	0.835	0.835

SRMR adalah *standardized root mean square residual*. SRMR merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai dari SRMR adalah 0,065. Menurut (Sarstedt et al., 2021) nilai SRMR dibawah 0,080 menunjukkan model fit.

Tabel 14. PLS Predict

	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
TI3	0.870	0.684	0.883	0.697
TI4	0.890	0.674	0.921	0.706

	PLS- SEM_RMSE	PLS- SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
TI5	0.905	0.744	0.922	0.751
TI6	0.878	0.694	0.876	0.696
TI7	0.911	0.722	0.893	0.700
WE2	0.890	0.717	0.920	0.729
WE3	0.853	0.694	0.866	0.706
WE4	0.864	0.699	0.897	0.721
WE6	0.800	0.656	0.822	0.666

(Hair et al., 2019) menyatakan bahwa PLS adalah analisis SEM dengan tujuan prediksi. Oleh karena itu maka perlu dikembangkan satu ukuran bentuk validasi model untuk menunjukkan seberapa baik kekuatan prediksi model yang diajukan. PLS *predict* bekerja sebagai bentuk validasi kekuatan uji prediksi PLS. Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu model regresi linier (LM). Model WrapPLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi bila ukuran RMSE (*Root mean squared error*) atau MAE (*Mean absolute error model*) PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier. Bila seluruh item pengukuran model PLS mempunyai nilai RMSE (*Root mean square error*) dan MAE (*Mean absolute error*) lebih rendah dari model regresi linier maka model PLS mempunyai kekuatan prediksi tinggi. Bila sebagian besar maka mempunyai kekuatan prediksi medium. Berdasarkan hasil atas nilai RMSE dan MAE, Sebagian besar jumlah item pengukuran model PLS dengan nilai RMSE dan MAE lebih rendah dari model LM (regresi linier). Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi medium.

Tabel 15. Uji Linearitas

Efek Kuadrat	Path Coefficient	P- values	Keterangan
QE (Job Demands) → Turnover Intention	0.035	0.359	Linieritas terpenuhi
QE (Job Demands) → Work Engagement	0.041	0.425	Linieritas terpenuhi
QE (Job Resources) → Turnover Intention	-0.007	0.858	Linieritas terpenuhi
QE (Job Resources) → Work Engagement	0.043	0.359	Linieritas terpenuhi
QE (Work Engagement) → Turnover Intention	0.002	0.953	Linieritas terpenuhi

(Hair et al., 2019) menyebutkan bahwa pemeriksaan linieritas hubungan antara variabel perlu untuk dilakukan. Asumsi yang dibangun dalam pengaruh antara variabel bersifat linier. Pemeriksaan ini merupakan bagian dari robustness model dalam SEM PLS. Pemeriksaan yang dilakukan dalam menguji bentuk kuadrat variabel (QE = *Quadrature Effect*). Berdasarkan hasil pengolahan, P value > 0,05. Efek kuadrat tidak terpenuhi, sehingga pengaruh antar variabel bersifat linear.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Misi Sehat Imani mengenai job demands, job resources, work engagement, dan turnover intention, dapat disimpulkan bahwa: pertama, terdapat pengaruh signifikan antara job demands terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi job demands yang diberikan, maka akan meningkatkan turnover intention karyawan PT Misi Sehat Imani, dan job demands bersifat hindrance demand. Kedua, terdapat pengaruh signifikan antara job resources terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi job resources yang disediakan oleh manajemen, maka akan menurunkan turnover intention karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh signifikan antara work engagement terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi work engagement yang dimiliki oleh karyawan, maka akan menurunkan turnover intention. Keempat, terdapat pengaruh signifikan antara job demands dan job resources melalui work engagement, serta kelima, terdapat pengaruh signifikan antara job resources terhadap turnover intention melalui work engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Ait Alla, A., & RAJÂA, O. (2019). A Review of the Literature on Employee Turnover. *American International Journal of Social Science*, 8(3). <https://doi.org/10.30845/aijss.v8n3p4>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021a). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021b). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Berisha, G., & Lajçi, R. (2021). Fit to last? Investigating how person-job fit and person-organization fit affect turnover intention in the retail context. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(22), 407–428. <https://doi.org/10.15388/OMEE.2020.11.40>
- Chin, W. W. (2010). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research. *Modern Methods for Business Research*, April, 295-336.
- Fuller, D., Logan, B., Suarez, P., & Valkova, A. (2022). *How retailers can attract and retain frontline talent amid the Great Attrition*. August.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021a). *An Introduction to Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021b). *An Introduction to Structural Equation Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1

- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2024). *No Title*. HM.4.6/270/SET.M.EKON.3/04/2024.
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3). <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Manjula. (2023). Effectiveness Of Employee Retention Strategies. *Industrial Engineering Journal*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/10.37421/2161-5833.2023.13.481>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Ongory, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 5(6), 49–54. <https://doi.org/10.1177/036354657700500601>
- Pandey, P., Singh, S., & Pathak, P. (2019). Factors affecting turnover intentions in the Indian retail industry. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(2), 166. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2019.10018450>
- Sai, V. S., & Pinapati, A. K. (2023). Insights On Employee Turnover: A Bibliometric Analysis. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2). <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.633>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021a). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, November, 587–632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021b). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, November, 587–632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)