

## Makna Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Intensi Turnover Karyawan

Anisa Hasna Tsabitah

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA  
Anisahasna25@gmail.com

Puti Archianti Widiasih

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA  
puti@uhamka.ac.id

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* dan mengetahui efek moderasi dari makna kerja terhadap hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover*. Fenomena *quiet quitting* adalah kondisi dimana karyawan hanya mengerjakan pekerjaannya sesuai *jobdesc* utamanya tanpa adanya usaha ekstra melakukan pekerjaan tambahan untuk perusahaan. *Quiet quitting* ini dilakukan untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja karyawan. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang baik akan bertahan dan fokus pada setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Ketidakmampuan seorang karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupannya ini akan berpengaruh pada keinginan dan pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya, yang mana hal ini juga berkaitan dengan cara individu memaknai pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan *sample non-probability sampling* dan *incidental sampling* melalui kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 165 orang karyawan *corporate head office* di PT XYZ. Pengambilan data menggunakan skala *Work as Meaning Inventory (WAMI)*, skala *work-family balance*, dan skala intensi *turnover (TIS)*. Data dianalisis menggunakan uji *moderated regression analysis (MRA)* yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Namun variabel makna kerja tidak dapat menjadi variabel moderator yang menguatkan ataupun melemahkan hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

**Kata kunci:** makna kerja; keseimbangan kehidupan-kerja; intensi turnover.

**Abstract:** The purpose of this study is to determine how much work-life balance is related to turnover intentions and determine the moderation effect of work meaning on the relationship between work-life balance and turnover intentions. The quiet quitting phenomenon is a condition where employees only do their work according to their main jobdesc without any extra effort to do additional work for the company. The employees do quiet quitting to achieve work-life balance. Employees with a good work-life balance will persevere and focus on every task and responsibility given in their work. The inability of an employee to achieve his work-life balance affects the desire and thinking to quit his job which is also related to the way individuals interpret their mean of work. This study used a quantitative approach with non-probability sampling and incidental sampling techniques through questionnaires. The respondents amounted to 165 employees of the corporate head office of PT XYZ. Data collection using the Work as Meaning Inventory (WAMI) scale, work-family balance scale, and turnover intention scale (TIS). Data were analyzed using a moderated regression analysis (MRA) test which showed that there was a significant relationship between work-life balance and turnover intention. However, the variable of work meaning cannot be a moderator variable that strengthens or weakens the relationship between work-life balance and turnover intentions.

**Keywords:** mean of work; work-life balance; turnover intentions.

## **PENDAHULUAN**

Fenomena *quiet quitting* saat ini banyak dibahas dalam beberapa penelitian (Hamouche dkk, 2023; dan Zamroni, 2022). penelitian tentang *quiet quitting* yang dilakukan oleh Hamouche, dkk (2023) berkaitan dengan konsep psikologi dan hubungannya dengan *quiet quitting* berdasarkan sisi pariwisata dan perhotelan, penelitian yang dilakukan Zamroni (2022) tentang kaitan dari fenomena *quiet quitting* dengan hak dan kewajiban karyawan dari perspektif hadits.

*Quiet quitting* adalah suatu label yang ditujukan pada karyawan yang memiliki keinginan bekerja ekstra dari yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan hanya akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan bagaimana perusahaan memperlakukan mereka (Mahand & Caldwell, 2023). Sayangnya, saat ini kepentingan untuk menghargai kinerja karyawan sering diabaikan oleh perusahaan (Cameron, 2012).

Menurut Aydin dan Azizoglu (2022) *quiet quitting* adalah kondisi dimana karyawan tidak mau mengerjakan tugas diluar jobdescnya tanpa dibayar, mereka melakukan *quiet quitting* karena menganggap bahwa penting menentukan batasan tertentu agar tidak mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *quiet quitting* merupakan perilaku karyawan yang hanya bekerja “seadanya” sesuai dengan tugas utamanya tanpa adanya keinginan untuk berusaha lebih ekstra demi mengabdikan dalam pekerjaannya. Para Karyawan akan melakukan semua tugas dasar dan kewajiban mereka, namun akan mengabaikan atau menolak tanggung jawab pekerjaan yang diluar dari tugas utama mere tanpa dibayar.

Dalam penelitian tentang *quiet quitting* yang dilakukan oleh Efendi (2023) menghasilkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara fenomena *quiet quitting* ini dengan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan. *Quiet quitting* ini dianggap sebagai cara yang untuk bisa mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja. Dengan menerapkan *quiet quitting* ini para karyawan dianggap bisa lebih sadar dengan batasan waktu untuk beristirahat (CNN, 2022).

Rahmawati (2016) berpendapat keseimbangan kehidupan-kerja merupakan pemenuhan tuntutan keseimbangan waktu, emosi dan sikap pada peran pekerjaannya dengan keseimbangan tuntutan diluar pekerjaannya, seperti kehidupan pribadi, sosial, pemenuhan hobi, kesehatan, dan rekreasi. Keseimbangan kehidupan-kerja penting untuk dimiliki oleh karyawan karena berhubungan dengan kesehatan mental, *well-being*, *self-esteem* dan kepuasan hidup yang dimiliki individu (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016).

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa dalam keseimbangan kehidupan-kerja terdapat tiga aspek yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Yang pertama, keseimbangan waktu merupakan keseimbangan dalam membagi waktu untuk kehidupan di pekerjaan dan waktu untuk kehidupan diluar pekerjaan. Kedua, keseimbangan keterlibatan merupakan membagi porsi peran yang sesuai ketika seseorang menjalani peran dalam pekerjaan sebagai karyawan atau peran dalam kehidupan diluar pekerjaan seperti sebagai orang tua, anak atau mahasiswa. Ketiga, keseimbangan kepuasan merupakan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh individu baik dalam domain kehidupan pekerjaannya atau domain kehidupan pribadinya.

Ketika karyawan mendapati kegagalan dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerjanya serta tidak merasakan adanya keseimbangan ketika menjalani kehidupan bekerja dan menjalani kehidupan pribadi, maka diidentifikasi bahwa karyawan tersebut akan memilih pekerjaan lain yang dapat membantu mereka memenuhi keseimbangan antara kedua domain tersebut (Nurendra & Saraswati, 2017). Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan berpindah tempat bekerja untuk mencari pekerjaan atau perusahaan yang lebih baik (Mujiati & Dewi, 2016).

Dalam Octaviani & Hartijasti (2016), intensi *turnover* adalah ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehingga timbul keinginan atau persepsi untuk mencari pekerjaan baru. Intensi turnover menurut Chung dkk., (2017) merupakan kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa intensi turnover adalah keinginan dan pikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik.

Dalam teori Mobley yang diadaptasi oleh Abid & Butt (2017), terdapat tiga indikator untuk mengukur intensi *turnover* pada karyawan yaitu, pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Intensi *turnover* pada sebuah perusahaan menjadi masalah yang sukar dihindari dan dipandang sebagai masalah krusial karena berdampak negatif bagi perusahaan seperti hilangnya karyawan yang ahli, berpengalaman dan terampil dalam bidangnya (Naiemah et al., 2021).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arawinda (2015), Bintang & Astiti (2016), dan Nanda (2017) disebutkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan intensi *turnover* sehingga dapat dikatakan apabila keseimbangan kehidupan-kerja rendah maka intensi *turnover* akan tinggi. Tetapi, dalam penelitian lain oleh Nurdin & Rohaeni (2020) disebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap intensi *turnover*, hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi turnover ini dapat menjadi signifikan jika dimediasi oleh variabel lain, seperti job satisfaction.

Penelitian tersebut didukung oleh pendapat Mobley (1986) yang menjelaskan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi turnover, karyawan yang tidak mendapatkan keseimbangan kehidupan-kerja akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya sehingga mengacu pada pemikiran untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian ini mengangkat variabel makna kerja karena berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widati & Muafi (2020) menunjukkan hasil bahwa makna kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *turnover*, apabila seorang karyawan memiliki makna kerja yang tinggi maka intensi *turnover* yang dimiliki akan rendah. Makna kerja adalah bagaimana seseorang atau karyawan mampu melihat dan menilai kehidupan perkerjaan secara luas dan arti serta dampak dari pekerjaan mereka. Karyawan yang mengerti makna dalam pekerjaannya dapat melihat arti perkerjaannya secara luas. Jika karyawan memiliki rekan kerja yang mengetahui makna kerja maka bisa menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuen terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Karyawan yang memiliki makna kerja akan memiliki etos kerja yang tinggi juga serta mampu lebih baik melihat peluang dalam perkerjaannya. Dalam hal ini seorang karyawan dapat membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan individu maupun perusahaan yang telah direncanakan (Farid, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Steger (2012) mengidentifikasikan tiga aspek dari makna kerja yaitu, *positive meaning in work* yang berarti memberikan makna positif pada pengalaman yang kita lakukan, *meaning making through work* merupakan makna kerja yang membantu individu untuk memahami pekerjaannya dengan lebih baik, dan *greater good motivations* yaitu makna kerja yang membuat karyawan ingin memberi dampak yang luas pada lingkungan melalui pekerjaannya.

Variasi hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bertentangan dalam hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, hal ini bisa terjadi karena banyak variabel lain yang turut berperan dalam intensi turnover karyawan salah satunya makna kerja. Hal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk mengetahui lebih dalam terkait ada atau tidaknya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Selain itu, disebutkan juga bahwa terdapat variabel lain yang bisa memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, dalam penelitian yang menunjukkan makna kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* juga menarik perhatian peneliti sehingga juga penting untuk mengetahui seberapa besar peran moderasi yang diberikan makna kerja jika dijadikan sebagai variabel moderator antara hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Serta, mengetahui apakah makna kerja dapat memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data non-probability sampling dan insidental sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu karyawan *corporate head office* di setiap *function* pada PT XYZ Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan formulir perilaku kerja kepada karyawan di PT XYZ.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel makna kerja, keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover*. Skala yang digunakan dalam variabel makna kerja adalah skala WAMI (*Work as Meaning Inventory*) yang disusun oleh Steger dkk pada tahun 2012, skala *work-family balance* yang dikembangkan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) untuk variabel keseimbangan kehidupan-kerja, dan *turnover intention scale* dari Mobley yang diadaptasi oleh Abid & Butt (2017) untuk variabel intensi *turnover*.

Analisis data pada penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan teknik uji MRA (*Moderated Regression Analysis* dengan bantuan SPSS 23.0 untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* serta untuk mengetahui peran makna kerja pada hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Sebelumnya, peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas pada data yang terkumpul sebanyak 165 responden. Lalu, dilanjutkan dengan uji asumsi: (1) Uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot, (2) Uji Linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity*, (3) Uji multikoleniaritas, dan (4) Uji heteroskedastisitas.

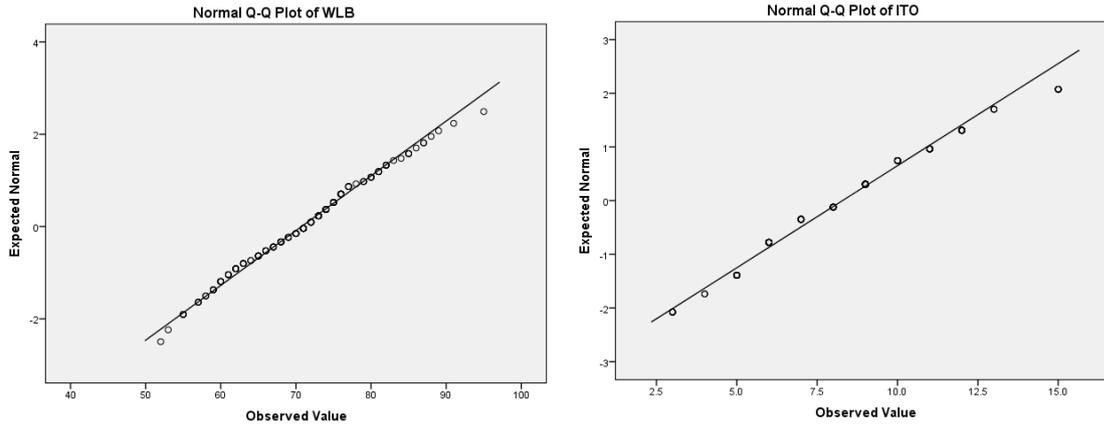
Makna kerja dalam penelitian ini yaitu ketika seorang karyawan memahami dan menilai dampak pekerjaannya terhadap dirinya maupun orang lain, semakin tinggi skor yang didapat maka semakin bagus karyawan tersebut memaknai pekerjaannya, hal ini dapat ditandai dengan tiga aspek yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Keseimbangan kehidupan-kerja dalam penelitian merupakan kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan waktu, peran dan kepuasan dalam domain kehidupan bekerja maupun kehidupan pribadinya. Berdasarkan indikatornya, keseimbangan kehidupan-kerja ini bisa dilihat dari keseimbangan waktu kerja, waktu untuk keluarga, waktu relaksasi, tanggung jawab dan komitmen, keterlibatan pekerjaan, memperhatikan kepentingan keluarga ditengah kesibukan bekerja, hubungan dengan atasan/rekan kerja serta kondisi keluarga. Semakin tinggi skor yang didalam dalam variabel ini maka semakin bagus keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Intensi *turnover* dalam penelitian ini adalah keinginan atau pikiran dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan bersiap untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Intensi *turnover* ini bisa dilihat dari tiga aspeknya yaitu, pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, semakin tinggi skor yang didapat oleh karyawan berarti semakin tinggi keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

## HASIL

Sebelum melakukan analisis MRA, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas, serta uji asumsi klasik yang menunjukkan hasil validitas dan reabilitas untuk variabel makna kerja memperoleh nilai sebesar 0.226 – 0.694 dengan skor *Alpha Cronbach* 0.686 ( $>0.6$ ) sehingga skala *Work as Meaning Inventory (WAMI)* bernilai reliabel. Hasil pengujian validitas dan reabilitas variabel keseimbangan kehidupan-kerja memperoleh nilai sebesar 0.393 – 0.794 dengan skor *Alpha Cronbach* 0.882 ( $>0.6$ ) sehingga skala *work-family balance* dinyatakan memiliki reabilitas tinggi. Hasil pengujian validitas dan reabilitas variabel intensi *turnover* memperoleh nilai sebesar 0.800 – 0.934 dengan dengan skor *Alpha Cronbach* 0.859 ( $>0.6$ ) sehingga *turnover intention scale* dinilai memiliki reabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas (lihat gambar 1) melalui metode visual Q-Q Plot, dapat dilihat dari data yang diperoleh titik-titik (dots) berdekatan dengan garis diagonal sehingga bisa disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji Linieritas (lihat table 1) dengan menggunakan *Test for Linearity*, memperoleh nilai *Deviation from linearity* sebesar 0.858 yang artinya  $> 0.05$ , Sehingga hubungan antara variabel independent dan variabel dependent adalah linear. Uji multikolinearitas (lihat table 2) yang dilakukan memperoleh nilai *tolerance* 0.896  $> 0,1$  dan nilai VIF 1.116  $< 10$ , Sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini. Lalu, dilakukan juga uji asumsi heteroskedastisitas yang memperoleh hasil signifikansi dari variabel independent sebesar 0,762  $> 0,05$  dan variabel moderasi (lihat table 3) 0.456  $> 0,05$ . Sehingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Sabitah, dan Widiasih, Makna Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Intensi Turnover Karyawan**



Gambar 1. Q-Q Plot Hasil Uji Normalitas (Sumber : Olah data penulis)

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas

	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
ITO*WLB Between Groups (Combined)	1.594	0.030
Linearity	32.561	0.000
Deviation of Linearity	0.734	0.858

(Sumber : Olah data penulis)

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	-	-
WLB	0.896	1.116
MK	0.896	1.116

(Sumber : Olah data penulis)

Tabel 3. Hasil uji moderasi MRA

Variabel	<b><math>\beta</math></b>	<b>p</b>
Model 1		
Constant	-	0.000
Keseimbangan kehidupan-kerja	-0.418	0.000
Model 2		
Constant	-	0.002
Keseimbangan kehidupan-kerja	-1.223	0.031
Makna Kerja	-0.957	0.067
Keseimbangan kehidupan-kerja*Makna Kerja	1.346	0.125

(Sumber : Olah data penulis)

Hasil dari semua uji asumsi klasik diatas dinyatakan terpenuhi sehingga dapat dilanjutkan dengan uji parametrik menggunakan uji *MRA (Moderated Regression Analysis)*. Hasil uji analisis menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ) sehingga hipotesis pertama diterima. Sedangkan dalam uji *MRA* kedua variabel keseimbangan kehidupan kerja yang sudah ditambahkan variabel makna kerja memperoleh signifikansi sebesar 0.125 ( $p > 0.05$ ) sehingga hipotesis kedua ditolak karena variabel makna kerja terbukti tidak memoderasi hubungan kesimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil uji analisis penelitian ini diatas menemukan hasil bahwa memang terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono (2022), penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan variabel keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* yang artinya apabila intensi *turnover* pada karyawan tinggi maka berarti ia memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah.

Karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang baik akan bertahan dan fokus pada setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan, namun jika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang tidak baik, mereka akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan yang bisa membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi (Fayyazi & Aslani, 2015).

Tujuan lain dari penelitian ini ialah untuk mengetahui peran dari makna kerja jika dijadikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Dari hasil uji analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel makna kerja memiliki nilai signifikansi  $p > 0.05$ , sehingga dikatakan makna kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Variabel makna kerja dalam penelitian ini dapat disebut sebagai variabel homologiser moderasi karena tidak berinteraksi dengan variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan tidak berhubungan secara signifikan dalam hubungan variabel keseimbangan kehidupan-kerja dengan variabel intensi *turnover*. Variabel homologiser adalah variabel moderasi yang tidak memiliki interaksi dengan dan hubungan dengan variabel independent maupun dependent (Sugiono, 2004).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari seluruh hasil olah statistik penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, arah hubungan dari kedua variabel ini adalah negatif, yang artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan-kerja nya maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan dan penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Penelitian ini mampu membuktikan dan mendukung penelitian sebelumnya yang mengatakan terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*, serta bisa membuktikan bahwa makna

kerja tidak memoderasi hubungan tersebut. Kekurangan dari penelitian ini yaitu sampel yang digunakan hanya diambil pada beberapa perusahaan di Jakarta Selatan, sehingga hasil yang didapat mungkin akan mengalami perbedaan jika dilakukan pada jenis organisasi, jenis sampel, dan lokasi yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T.H. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 78, 18-26
- Arawinda, T. (2015). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Intensi Turnover (*Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada*).
- Aydin, E., & Azizoglu, O. (2022). A New Term For Anexisting Concept: Quiet Quitting- A Selfdetermination Perspective. *ICCDSS 2022*, 285–295.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Cameron, K. (2012). Positive Energizing Leadership: Virtuous Actions and Relationships that Create High Performance. *Berrett-Koehler Publishers*.
- Chung, E.K., Jung, Y., & Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*. (98),89-97
- CNN. (2022). Quiet Quitting Dinilai Jadi Cara Mencapai “Work-Life Balance.” *CNN Indonesia*.
- Efendi, M. A. (2023). Pengaruh burnout dan work-life balance terhadap quiet quitting pada pekerja generasi milenial Di Kota Malang (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Farid, M. L. (2017). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees’ job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Gadzali, S. S. (2020). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Niat Untuk Mengundurkan Diri: Studi Manajer Perbankan Syariah di Jawa Barat. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 571-571.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting – Causes and Opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56–63
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. *Pustaka Binaman Pressindo*.
- Nanda, D. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intensi Turnover dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediator pada Karyawan yang Termasuk dalam Generasi Y (*Doctoral dissertation, Universitas Airlangga*).

- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Isa, E. V. M., & Radzi, W. N. W. M. (2021). *The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing*. 020057. <https://doi.org/10.1063/5.0050072>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121-132.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *HUMANITAS*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2016). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT X, PT Y dan PT Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1-14.
- Pramono, L. A. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Turnover Intention Generasi Millennial Yang Bekerja Part Time Coffee Shop Di Sleman. (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Smk Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215–1224
- Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory. *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337
- Sugiono, S. (2004). Konsep, identifikasi, alat analisis dan masalah penggunaan variabel moderator. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 1(2), 61-70.
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149-166.
- Zamroni, M. (2022). Hak Dan Kewajiban Pekerja Pada Fenomena Quiet Quitting Perspektif Hadits. *Al-Inṣāf-Journal Program Studi Ahwal Al Syakhshiyah*, 2(2), 1-15.