

**PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH
WORK ENGAGEMENT PADA PT MISI SEHAT IMANI**

TESIS

**Yuliana Tallo Adu
0902301008**



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE
JAKARTA
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP
TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH
WORK ENGAGEMENT PADA PT MISI SEHAT IMANI**

TESIS

**Yuliana Tallo Adu
0902301008**

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen



**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI STRATEGI BISNIS**
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

**JAKARTA
2025**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yuliana Tallo Adu

NIM : 0002301008

Konsentrasi : Bisnis Strategis (MM)

Alamat Lengkap : Kompleks Transito RT 01 RW 03 Kel. Pondok Kelapa Kec. Duren Sawit Jakarta Timur.

Telp. Kantor : 0813 8918 6449

HP : 0812 9401 2587

e-Mail : yulitalloa@gmail.com

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa:

1 Keabsahan data dan hal-hal lain yang berkenan dengan keaslian dalam penyusunan Tesis ini merupakan tanggung jawab pribadi.

2 Apabila dikemudian hari timbul masalah dengan keabsahan data dan keaslian/originalitas Tesis adalah diluar tanggung jawab institusi dan saya bersedia menanggung segala resiko sanksi dan gugatan yang diajukan oleh pihak lain yang merasa dirugikan

Demikian agar yang berkepentingan maklum.

Jakarta,
Yang membuat Pernyataan

Yuliana Tallo Adu

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Yuliana Tallo Adu
NIM : 0902301008
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis :

“PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA PT MISI SEHAT IMANI”

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Ir. Elfrida Viesta Napitulu, MM
Penguji 1 : Dr. Hendratmoko, ST., MSi
Penguji 2 : Dr. Said Kelana, SE., MM

Ditetapkan di : Jakarta
Tanggal : 24 Februari 2025

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan atas berkat-Nya, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Engagement* pada PT MISI SEHAT IMANI”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Selama proses penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu. Dr. Ir. Elfrida Viesta Napitupulu, MM, selaku pembimbing utama, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan dengan penuh kesabaran sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Said Kelana, SE., MM, selaku ketua program studi Magister Manajemen dan Penguji 2 yang telah memberikan paparan ilmu dan penjelasan yang sangat baik ketika menjadi penguji dan akhirnya saya lebih mengerti hasil dari Tesis yang disusun.
3. Bapak Hendratmoko, ST., MSi, selaku Dosen Pengajar dan juga Penguji 1, yang dengan sangat detail memberikan masukan untuk diperbaiki agar menjadi sempurna.
4. Seluruh dosen dan staf administrasi di Program Pascasarjana, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama masa perkuliahan berlangsung, diizinkan ketika disela kuliah saya harus merawat Mama yang sakit dan juga Doa semua dosen, khususnya Bpk Dr. Amir yang selalu mengerti situasi mahasiswa/I, dan juga Bpk Asep selaku Sekretariat Pasca Sarjana, yang selalu menolong juga bilamana terjadi kesulitan dalam admin di LSM.
5. Keluarga tercinta, untuk orang tua (Papa Lazarus Tallo Adu (Almarh) yang selalu mengajarkan dari kecil untuk selalu menyelesaikan apa yang sudah dimulai, dan

Mama Dortia Tallo Adu yang memberi izin & doa untuk melanjutkan studi lagi) dan Kakak (Tomi TA & keluarga, Markus TA & keluarga, Jane & keluarga, dan Jakobis TA & keluarga,) yang selalu memberikan doa, cinta, dan dukungan moril serta semangat agar tepat waktu.

6. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen Angkatan 90 yang selalu memberikan semangat agar sama-sama selesai tepat waktu. (Sutikno, Ricky, Natasya, Adriel, Ifan, Felicia, Benediktus, William, Lina, Dewi, Maria, Martha, dan teman-teman lain yang tidak saya sebutkan)
7. Ibu. Liong Pit Lin selaku Presiden Direktur di PT. MISI SEHAT IMANI yang memberikan izin, semangat dan dukungan untuk melakukan penelitian untuk proses penyelesaian tesis.
8. Ibu. Susan selaku Manager Operasional yang selalu memberikan dukungan dalam hal pemakaian waktu dan tempat untuk penelitian, serta mengatur kepengurusan admin selama proses penyelesaian tesis.
9. Seluruh manajemen PT. MISI SEHAT IMANI yang telah memberikan kesempatan untuk bekerja start 04 April 2010 hingga Maret 2024 dan kesempatan untuk melakukan beberapa study keluar negeri dengan tanpa harus resign, dan juga dalam proses penyelesaian tesis.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan tesis ini.

Saya berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen di Indonesia. Setiap pihak menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan pentingnya melakukan pengaturan *job demands-resource* untuk menumbuhkan *work engagement* atas setiap team yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Salam kasih,
Jakarta, Februari 2025

Yuliana Tallo Adu

ABSTRACT

Name : Yuliana Tallo Adu
ID Number : 0902301008
Title : *The Effect of Job Demands and Job Resources on Turnover Intention Mediated by Work Engagement at PT Misi Sehat Imani*
Counselor : Dr. Ir. Elfrida Viesta Napitupulu, MM.

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.

Keyword: Job Demands, Job Resources, Work Engagement, and Turnover Intention.

ABSTRAK

Nama : Yuliana Tallo Adu
NIM : 0902301008
Judul : Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi *Work Engagement* pada PT Misi Sehat Imani.
Pembimbing : Dr. Ir. Elfrida Viesta Napitupulu, MM.

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*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRACT.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Masalah Penelitian	6
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4. Batasan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	9
2.1. <i>Job Demands-Resources</i> (Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan)	9
2.2. <i>Work Engagement</i> (Keterlibatan Kerja)	13
2.3. <i>Turnover Intention</i> (Niat Berpindah)	14
2.4. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.5. <i>Job Characteristics</i> (Karakteristik Pekerjaan)	20
2.6. Penelitian Sebelumnya	23
2.7. Kerangka Penelitian.....	27
2.8. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Objek Penelitian	30
3.2. Desain Penelitian	30
3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
3.3.1. <i>Job Demands</i>	33
3.3.2. <i>Job Resources</i>	34
3.3.1. <i>Work Engagement</i>	34
3.3.2. <i>Turnover Intention</i>	35
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknis Analisis Data	36

3.6.1. Analisis Deskriptif	37
3.6.2. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	39
3.6.3. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	44
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	45
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	46
4.2.1. <i>Job Demands</i>	46
4.2.2. <i>Job Resources</i>	47
4.2.3. <i>Work Engagement</i>	48
4.2.4. <i>Turnover Intention</i>	49
4.3. Analisis <i>Partial Least Square</i>.....	50
4.3.1. Evaluasi Model Pengukuran	50
4.3.2. Evaluasi Model Struktural	56
4.4. Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	65
BAB 5 KESIMPULAN	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran dan Masukan	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Pangsa Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2022	1
Gambar 1.2. % <i>Turnover</i> pada berbagai Industri di US (2021-2022)	2
Gambar 1.3. % <i>Turnover</i> Periode Mei 23 – April 24 di PT Misi Sehat Imani.....	5
Gambar 2.1. Model <i>job Demands-Resources</i>	9
Gambar 2.2. Model <i>Job Characteristics</i>	21
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Bootsrapping</i>	58
Gambar 6.1. <i>Outer Loading – Matrix</i>	116
Gambar 6.2. <i>Construct Reliability and Validity – Overview</i>	116
Gambar 6.3. <i>Discriminant Validity – HTMT – Matrix</i>	116

Gambar 6.4. <i>Discriminant Validity – Fornell Larcker Criterion</i>	117
Gambar 6.5. <i>Discriminant Validity – Cross Loadings</i>	117
Gambar 6.6. <i>Collinearity Statistics (VIF) – Inner Model – Matrix</i>	118
Gambar 6.7. <i>Path Coefficients – Mean, STDEV, T Values, P Values</i>	118
Gambar 6.8. <i>Path Coefficients – Confidence Intervals</i>	118
Gambar 6.9. <i>Spesific Indirect Effects – Mean, STDEV, T Values, P Values</i>	119
Gambar 6.10. <i>Spesific Indirect Effects – Confidence Intervals</i>	119
Gambar 6.11. <i>R Square - Overview</i>	119
Gambar 6.12. <i>LV Prediction Summary – WrapPLS - SEM</i>	119
Gambar 6.13. <i>Model Fit</i>	120
Gambar 6.14. <i>MV Prediction Sumary - Overview</i>	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. % List Alasan <i>Resign</i> Karyawan di PT Misi Sehat Imani	4
Tabel 2.1. Aktifitas HR dan tanggung jawab dari line management dan HR.....	20
Tabel 2.2. Berbagai penelitian yang mendukung	23
Tabel 3.1. Dimensi <i>Job Demands</i>	32
Tabel 3.2. Dimensi <i>Job Resources</i>	33
Tabel 3.3. Dimensi <i>Work Engagement</i>	33
Tabel 3.4. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	34
Tabel 3.5. Rentang Skala	38
Tabel 4.1. Hasil Penyebaran Kuesioner	43
Tabel 4.2. Sosiodemografi Peserta Penelitian (N = 250)	44
Tabel 4.3. Job Demands	45
Tabel 4.4. Job Resources	46

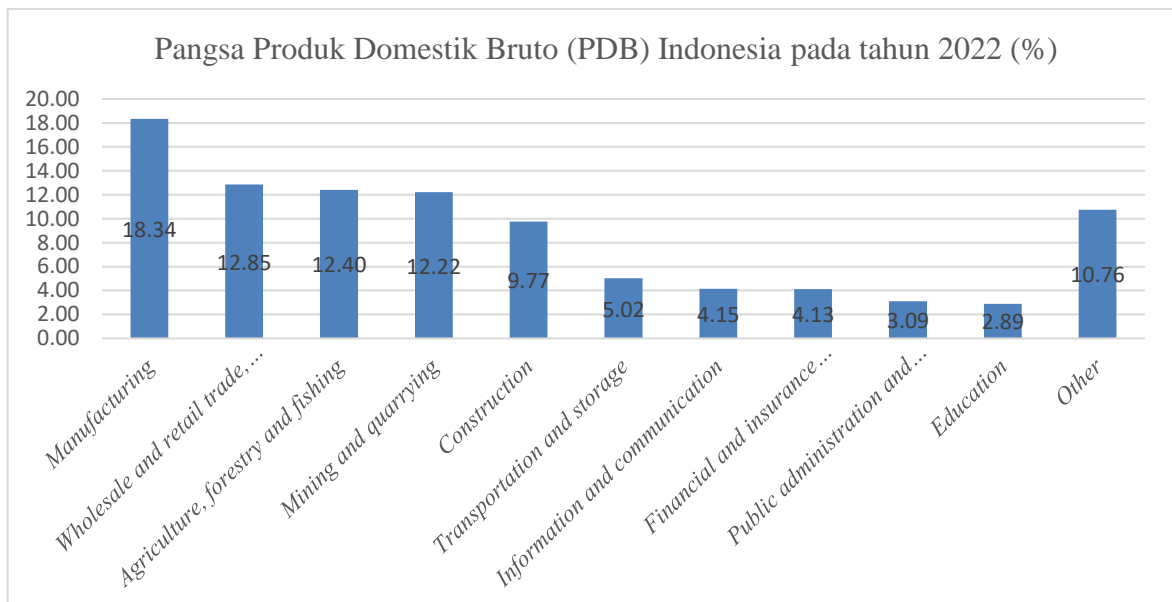
Tabel 4.5. Work Engagement	47
Tabel 4.6. Turnover Intention	48
Tabel 4.7. Uji Validitas dan Realibilitas	49
Tabel 4.8. Kriteria <i>Fornell-Lacker</i>	51
Tabel 4.9. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	52
Tabel 4.10. Cross Loadings	53
Tabel 4.11. Uji Multikolinearitas (<i>Inner VIF</i> < 5)	54
Tabel 4.12. Pengujian Hubungan Langsung.....	55
Tabel 4.13. Pengujian Hubungan Tidak Langsung (Mediasi).....	55
Tabel 4.14. Kesimpulan Pengujian Penelitian terhadap Hipotesis	55
Tabel 4.15. <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	64
Tabel 4.16. SRMR	65
Tabel 4.17. <i>PLS Predict</i>	65
Tabel 4.18. Uji Linearitas	66
Tabel 6.1. Identitas Responden	80
Tabel 6.2. Kuesioner <i>job demands</i>	88
Tabel 6.3. Kuesioner <i>job resources</i> dan work engagement.....	97
Tabel 6.4. Kuesioner <i>turnover intention</i>	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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.

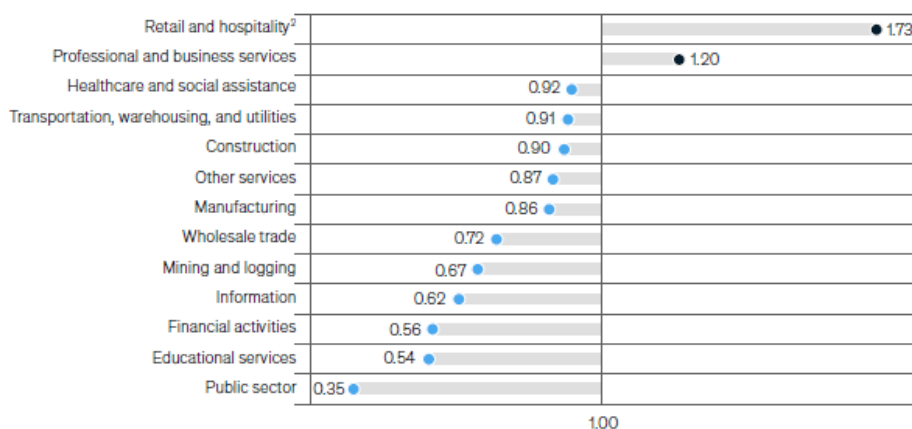


Sumber: Badan Pusat Statistik – Statista 2023 (telah diolah kembali)

Gambar 1.1. Pangsa Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2022

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).

US quit rates over 12 months ending Apr 2022, by sector,
index (total US economy average quit rate = 1.00)¹



Gambar 1.2. % *Turnover* pada berbagai Industri (2021-2022) (Fuller et al., 2022)

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. *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*.

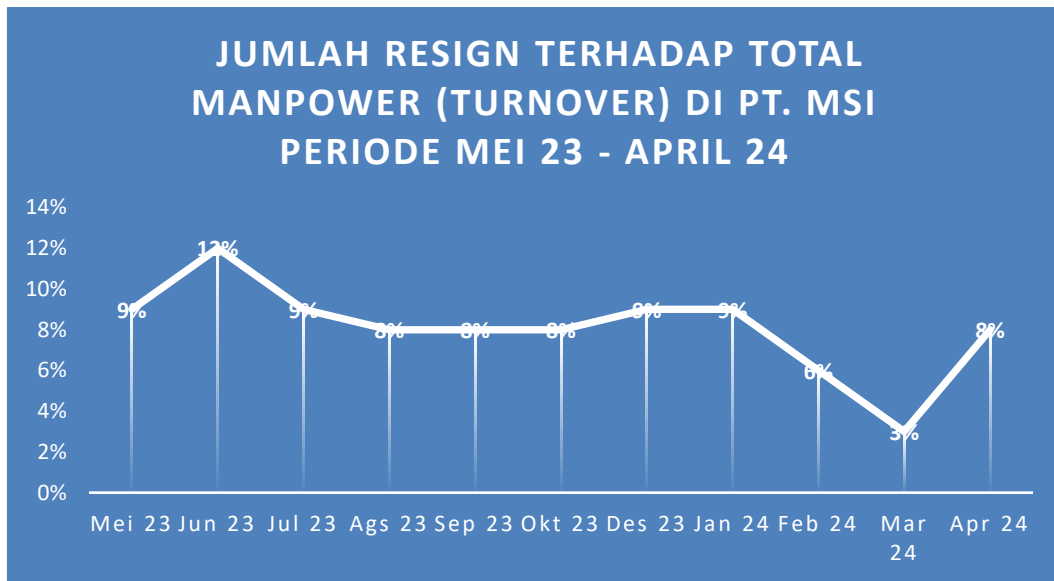
Tantangan bagi industri ritel dengan potensi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi, namun memiliki kondisi permasalahan *endemic* yang harus diselesaikan. Budaya dari industri ritel yang melekat dan sulit untuk diubah tidak menjadikan suatu kendala dalam upaya meningkatkan *employee retention*. Perusahaan 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., 2021). 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 1.1. 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%	
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%	84.74%
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%	
7	Melanjutkan Pendidikan	Eksternal	244	4.02%	
8	Masalah Kesehatan / Keluarga Sakit	Eksternal	113	1.86%	
9	Usaha Sendiri / Wirausaha	Eksternal	78	1.28%	15.26%
10	Meninggal Dunia	Eksternal	2	0.03%	
11	Berakhirnya Waktu Perjanjian Kontrak / Tidak di Perpanjangan Kontrak / Habis Kontrak	Eksternal	112	1.84%	
12	Berakhirnya Waktu Perjanjian Kontrak Dengan Penilaian Baik / Perpanjangan Kontrak	Eksternal	25	0.41%	
			6075	100%	

Sumber: Internal data PT MSI (telah diolah kembali)



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

Gambar 1.3. % Turnover Periode Mei 23 – April 24 di PT. Misi Sehat Imani

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*.

1.2. Masalah Penelitian

Masalah yang diidentifikasi berdasarkan latar belakang masalah yaitu sebagai berikut:

1. Tingginya *job demands* akan berkontribusi terhadap biaya fisiologis dan psikologis yang muncul yang berakhir pada *turnover* yang tinggi dan tingginya *job demands* akan menyebabkan hilangnya komitmen dan motivasi karyawan yang berakhir pada penurunan *work engagement*.
2. Pengaturan *job demands* yang tidak tepat memiliki implikasi terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.
3. Pengaturan *job resources* yang tidak tepat memiliki implikasi terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.
4. Rendahnya *job resources* akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam melakukan pencapaian tujuan kerja yang berakhir pada *turnover* yang tinggi. Rendahnya *job resources* akan menciptakan kondisi yang tidak mendukung untuk pertumbuhan karyawan yang berakhir pada penurunan *work engagement*.
5. Rendahnya *work engagement* pada karyawan akan menyebabkan berkurangnya semangat, dedikasi, penyerapan yang berakibat pada *turnover* yang tinggi.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *job resources* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Sejauhmana *work engagement* memediasi antara *job demands* terhadap *turnover intention*?
5. Sejauhmana *work engagement* memediasi antara *job resources* terhadap *turnover intention*?

1.4. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Responden penelitian adalah karyawan dari PT. Misi Sehat Imani yang masih aktif bekerja di semua departemen, khususnya team toko (*front line team*).
2. Penelitian akan dilakukan sesuai dengan jangkauan wilayah dari PT. Misi Sehat Imani yang tersedia pada Jakarta, Bandung, Serpong-Tangerang.
3. Periode penelitian selama bulan Agustus 2024 hingga Desember 2024.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian adalah untuk mengkaji dan mengetahui peran *work engagement* sebagai mekanisme penting sebagai variabel mediasi terhadap hubungan *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention*. Manfaat detail yang diperoleh dari hasil penelitian bagi setiap pihak yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan ketrampilan pada bidang yang dikaji bagi penulis yaitu ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk melihat bagaimana peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan *Job Demands* dan *Resources* terhadap *Turnover Intention*.

2. Pihak Organisasi

Dengan data-data yang diperoleh Ketika berada dilapangan, Perusahaan dapat menggunakan hasil dari pengolahan data tersebut untuk bahan evaluasi atau referensi mengenai langkah kedepan yang harus diambil dan dapat diterapkan oleh setiap industri dalam menurunkan nilai *turnover intentions*. Sehingga apabila atribut negatif dalam industri ritel sulit dilepas, minimal terdapat suatu langkah yang dapat dilakukan oleh industri ritel dalam menjaga nilai *turnover* yang salah satunya melalui pengadaan *job resources*.

3. Pihak Publik

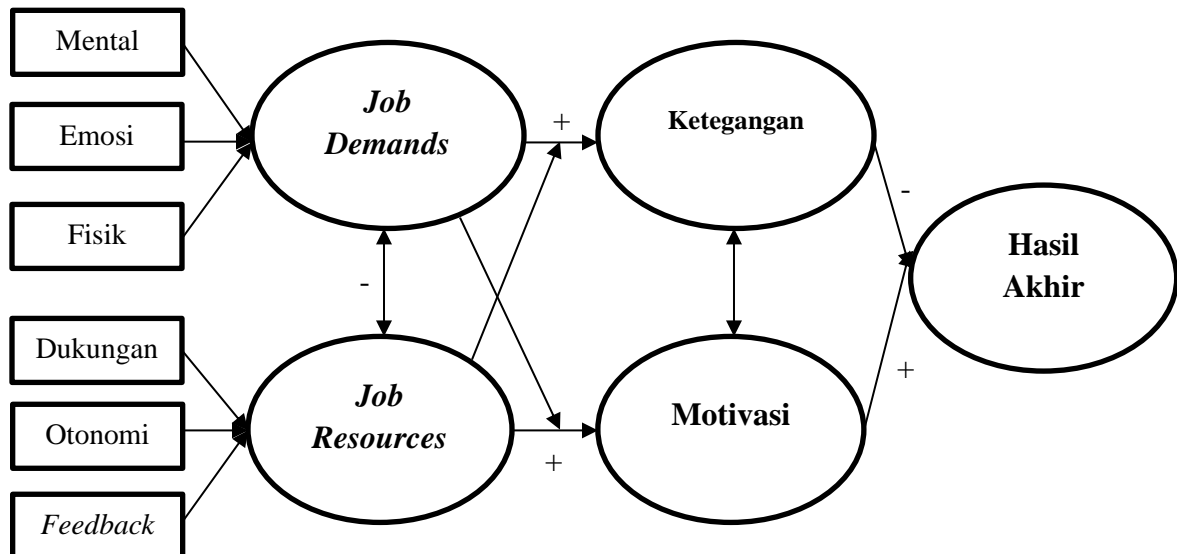
Penelitian ini dapat berkontribusi untuk pengetahuan umum, khususnya pada topik *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *turnover intention*.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. *Job Demands-Resources* (Tuntutan dan Sumber Daya Pekerjaan)

Job demands-resouce (JD-R) merupakan bagian dari *job characteristics* dan berperan sebagai suatu model yang dapat dicocokkan dengan berbagai kondisi pekerjaan dan melakukan penyempurnaan terhadap model sebelumnya yang hanya berfokus pada *Demands-Control* (DC) (Karasek, 1979) dan *Effort-Reward Imbalance* (EI) (Siegrist, 2012) yang mempengaruhi terhadap hasil akhir karyawan. *Demand-Control* menjelaskan bahwa ketegangan merupakan hasil ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya pengendalian dalam bekerja. *Effort-Reward Imbalance* menjelaskan bahwa ketegangan kerja merupakan hasil ketidakseimbangan antara upaya yang dikeluarkan dengan penghargaan yang diterima. *Job demands-resouce* (JD-R) model menjelaskan bahwa faktor pekerjaan (*job resources* dan *job demands*) akan mempengaruhi fungsi dan performa karyawan. JD-R teori beranggapan bahwa terdapat dua proses psikologis tersebut memainkan peran penting dalam menjamin kesejahteraan suatu individu dimana berkontribusi akhir pada ketegangan dan motivasi yang akan menghasilkan *work engagement* (Bakker et al., 2007).



Gambar 2.1. Model *Job Demands-Resources* (Bakker et al., 2007)

Tuntutan (*Demands*) adalah derajat dimana lingkungan menstimulasi suatu hal yang bersifat perintah yang membutuhkan perhatian dan respon atau suatu hal dalam pekerjaan yang harus diselesaikan (Schabracq et al., 2004). *Job demands* mengacu pada aspek pekerjaan yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan psikologis (kognitif dan emosional) yang berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan biaya fisiologis dan psikologis yang muncul berupa ketegangan (Demerouti et al., 2001). Pengertian menurut Karasek (1979), *Job demands* mengisyaratkan usaha konsisten secara fisik dan psikologis yang akan menimbulkan perasaan tertuntut, seperti beban kerja mental dan kendala organisasi dalam penyelesaian tugas.

Kondisi situasional dalam pekerjaan seperti ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja yang berat, tekanan kerja akan menjadi *job demands* (Demerouti et al., 2001). *Job demands* dapat berupa tekanan yang berkaitan dengan waktu (*time pressure*) maupun perhatian terhadap banyak hal dalam waktu yang sama yang memunculkan beban mental dan emosional (*emotional pressure*) (De Spiegelaere et al., 2012). *Job demands* memunculkan respon negatif seperti depresi, kecemasan, kelelahan dan menyebabkan penurunan tingkat *work engagement* yang memiliki asosiasi pada biaya tinggi bagi perusahaan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job demands* tidak selalu memiliki pengertian dan dampak yang negatif. *Job demands* akan memiliki dampak negatif, apabila tuntutan tersebut memerlukan usaha keras dan tidak dapat dipenuhi oleh karyawan. *Job demands* yang tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya (*job resources*) yang diperlukan akan membuat seseorang tidak mampu dalam mengurangi pengaruh negatif yang muncul untuk mencapai tujuan pekerjaannya karena energi yang semakin terkuras (Schaufeli, 2017). Karyawan industri ritel memiliki kecenderungan untuk mengalami stress yang tinggi saat memenuhi apa yang menjadi *job demands* (Knight et al., 2006). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan retail memiliki *job satisfaction* yang rendah (57%) dan perubahan gaya hidup menjadi *less healthy* (67%) (Harrison, S., Gordon, 2014). *Job demands* menurut Newton & Megan (2020) dan Hoare & Vandenberghe (2024) tersusun atas beberapa dimensi yang terdiri dari:

1. *Workload*

Tuntutan volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas tertentu. Hal ini terkait dengan jumlah tugas dan tekanan waktu.

2. *Emotional load*

Tuntutan emosional yang dialami karyawan di tempat kerja, termasuk interaksi dengan pelanggan, rekan kerja atau situasi yang menuntut pengendalian emosi.

3. *Physical environment*

Tuntutan fisik dari lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan dalam bekerja, termasuk tingkat kebisingan, pencahayaan dan suhu.

4. *Cognitive demand*

Tuntutan terkait aspek kognitif dalam upaya pemecahan masalah di tempat kerja, seperti penggunaan focus, memori dan kemampuan penyelesaian masalah.

5. *Physical workload*

Tuntutan fisik dalam pekerjaan yang melibatkan kegiatan fisik, seperti mengangkat, dan aktifitas lainnya yang memerlukan tenaga fisik.

6. *Work life balances*

Tuntutan untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak ada konflik diantara keduanya.

7. *Role conflict*

Tuntutan untuk mengatasi ketidaksesuaian atau pertentangan antara ekspektasi atau tuntutan peran yang berbeda.

Job Resources merupakan faktor kunci yang berhubungan dengan *work engagement* (Bakker et al., 2008). *Job resources* memiliki hubungan terkait sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kesempatan dan peluang kepada setiap karyawan dalam hal fisik, psikologis, dan sosial sebagai upaya dalam menurunkan biaya yang muncul dari *job demands*. *Job resources* memiliki manfaat praktis dalam pencapaian suatu tujuan kerja, menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan seseorang (Demerouti et

al., 2001). *Job resources* mengacu pada aspek yang berhubungan dengan dukungan sosial dari rekan kerja dan faktor intrinsik dari pekerjaan seperti otonomi, variasi keterampilan yang dibutuhkan, dan pembelajaran dari setiap kesempatan (Bakker, 2011). *Job resources* memulai fungsinya menurut Bakker (2011) melalui proses sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik

Job resources menghasilkan motivasi internal yang akan merangsang pertumbuhan pribadi karyawan, mendorong terjadinya pembelajaran dan pengembangan.

2. Faktor ekstrinsik

Job resources menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam meningkatkan kemauan karyawan untuk mendedikasikan upaya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Job resources yang optimal akan menghasilkan *job crafting* (penciptaan pekerjaan) yang didefinisikan sebagai perubahan yang diprakarsai oleh karyawan terhadap tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan mereka sendiri untuk mencapai dan mengoptimalkan tujuan yang dimiliki (Tims et al., 2012). *Job resources* yang optimum akan memiliki dampak positif melalui:

1. Mengurangi dampak negatif dari *job demands* (Hakanen et al., 2005)
2. Mencegah *turnover intention* yang tidak diinginkan (Houkes et al., 2003)
3. Memudahkan dalam pencapaian tujuan yang dimiliki (Demerouti et al., 2001)
4. Menghindari seseorang terhadap kondisi *burnout* (Russell et al., 2020)

Job resources menurut Schaufeli & Bakker (2004), Herr et al (2023), Fukui et al (2021), dan Van Heerden et al (2022) tersusun atas beberapa dimensi yang terdiri dari:

1. *Social support*

Dukungan sosial yang akan membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan keterlibatan dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. *Feedback*

Umpan balik yang diterima karyawan mengenai kinerja yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk perbaikan, pengembangan keterampilan dan meningkatkan motivasi.

3. *Development opportunities*

Peluang pengembangan dalam hal pelatihan, pendidikan dan kesempatan belajar yang akan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan.

4. *Work autonomy and variety*

Tingkat otonomi yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol atas cara mereka bekerja dan berkontribusi pada pengayaan pekerjaan.

5. *Role clarity*

Kejelasan tentang tanggung jawab dan peran dalam pekerjaan yang akan membantu karyawan memahami harapan dan mengurangi ketidakjelasan peran.

6. *Job security*

Keamanan pekerjaan yang memberikan stabilitas dan keyakinan diri kepada karyawan mengenai keberlangsungan posisi pekerjaan di masa depan.

2.2. *Work Engagement (Keterlibatan Kerja)*

Work engagement adalah keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work engagement* menurut Wilmar B. Schaufeli et al (2001) tersusun atas beberapa dimensi yang terdiri dari:

1. *Vigor*

Tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama pelaksanaan pekerjaan, kemauan dalam menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, tidak mudah lelah, gigih, bahkan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan.

2. *Dedication*

Kemampuan untuk memperoleh makna atau signifikansi dari suatu pekerjaan melalui antusias, bangga dan merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan.

3. *Absorption*

Keadaan menenggelamkan penuh diri dengan memuaskan dalam pekerjaan ditandai dengan perhatian terfokus, distorsi waktu, hilangnya kesadaran diri, konsentrasi dan kendali penuh. Penyerapan merupakan indikator kesejahteraan kerja yang sangat positif dan relatif stabil.

Indikator diatas menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan hal penting yang wajib dimiliki oleh suatu individu yang mampu meningkatkan tanggung jawab dan motivasi dalam bekerja dengan panduan deskripsi pekerjaan dan tindakan inovatif yang mampu meningkatkan daya saing dan keunggulan suatu perusahaan (Kompaso & Sridevi, 2010). *Work engagement* mampu menumbuhkan ketekunan dalam situasi yang sulit, dedikasi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Karyawan yang tidak *engaged* akan menimbulkan masalah seperti kehilangan motivasi dan komitmen dalam bekerja, menurunnya kinerja dan meningkatkan peluang *turnover intention* (Spreitzer et al., 1997).

2.3. *Turnover Intention* (Niat Berpindah)

Turnover intention memiliki definisi terkait rencana untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan saat ini secara sukarela (Michaels & Spector, 1982). Karyawan yang tidak puas memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi pilihan keputusannya untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan alternatif (Al-Suraihi et al., 2021). *Turnover intentions* berperan sebagai prediktor pending dari perilaku *turnover* secara sukarela yang akan terjadi (Griffeth et al., 2000). Pengecekan secara berkala terhadap *turnover intentions* akan membantu organisasi dalam mengukur efektifitas manajemen sumber daya manusia dan melakukan identifikasi terhadap setiap permasalahan dan menemukan solusi penyelesaiannya lebih awal (Moynihan & Landuyt, 2008). Intensi keluar merupakan kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan atau mengubah pekerjaannya karena ketidakpuasan dengan pekerjaan saat ini (Kim et al., 2020). *Turnover*

intention menurut Ike et al (2023) tersusun atas beberapa dimensi yang terdiri dari *subjective social status, organizational culture, personal orientation, expectation, dan career growth*.

Turnover tidak selalu memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan. Permasalahan serius buat perusahaan apabila nilai *turnover* berada dalam jumlah yang tinggi. *Turnover* akan berdampak pada performa dan profitabilitas, serta peluang perusahaan kehilangan karyawan potensial dan memiliki keterampilan tinggi (Hussein Alkahtani, 2015). *Turnover* memiliki konsekuensi berupa biaya rekrutmen yang harus ditanggung oleh perusahaan saat mencari pengganti, kehilangan produktifitas saat karyawan meninggalkan perusahaan dan produktifitas yang rendah saat karyawan baru hendak mempelajari pekerjaan yang dimiliki (Schlechter et al., 2016). Menurut Wieden Keller (2004:17) terdapat alasan seseorang meninggalkan organisasi:

1. Pekerjaan atau lingkungan kerja tidak sesuai ekspektasi.
2. Penempatan seseorang yang tidak tepat sesuai dengan kapasitas.
3. Pelatihan dan umpan balik yang sedikit selama bekerja.
4. Peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan yang sedikit.
5. Merasa diremehkan dan tidak diakui selama bekerja.
6. Stress dari beban kerja yang berlebih dan tidak memiliki *work-life balance*
7. Hilangnya kepercayaan kepada pemimpin dan perusahaan.
8. Keselarasan dengan atasan secara langsung dalam struktur organisasi.

Organisasi membutuhkan prosedur praktis dalam mengukur dan menganalisa biaya yang muncul dari *turnover* yang terjadi. *Turnover* terjadi saat karyawan meninggalkan organisasi secara permanen dan hal tersebut menimbulkan biaya besar yang muncul baik secara terlihat maupun tidak terlihat (perekrutan, training dan pengembangan karyawan). Pada akhirnya bertujuan untuk mengurangi biaya yang dapat muncul dengan penanganan karyawan secara tepat untuk mengurangi *turnover* yang dapat terjadi (Cascio, 2019:72). Menentukan persentase *turnover* yang ideal merupakan hal yang kompleks, tidak selalu menandakan saat *turnover* rendah merupakan hal yang baik dan saat *turnover* tinggi

merupakan hal yang kurang baik (Cascio, 2019:76). *Turnover* yang rendah baik terjadi saat memenuhi kondisi sebagai berikut:

1. Biaya *turnover* tinggi dan menurunkan *turnover* dapat mengendalikan biaya.
2. Karyawan yang pergi memiliki performa yang baik.
3. Terdapat ketidakpastian tentang ketersediaan dan kualitas team pengganti.

Turnover yang tinggi baik terjadi saat memenuhi kondisi sebagai berikut:

1. Biaya *turnover* rendah dan tidak terlalu berdampak pada total biaya.
2. Karyawan yang pergi memiliki performa yang kurang baik.
3. Terdapat kepastian tentang ketersediaan kualitas team pengganti.

2.4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi akan berjalan dengan optimal apabila setiap orang yang tergabung di dalamnya mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dimiliki. Hal utama yang menciptakan kondisi optimal untuk suatu organisasi adalah saat pengelolaan oleh pengelola organisasi dilakukan secara tepat. Fungsi dasar dari manajemen proses menurut (Dessler, 2015:36) adalah *planning*, *organizing*, *staffing*, *leading*, dan *controlling*. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang berfokus pada fungsi kepegawaian dimulai dari perolehan, pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan (Dessler, 2015:36).

Tahapan manajemen sumber daya manusia merupakan kesatuan yang terintegrasi, bersifat holistik, dan berfokus pada hasil dari tahapan perencanaan (tahap awal) hingga kompensasi yang diberikan (tahap akhir) (Dessler, 2015:120). Integrasi atas setiap keputusan yang diambil pada setiap tahap memiliki profil dan semangat yang sama dan tidak menjadikan setiap tahapan sebagai suatu bagian yang terpisah. Manajemen sumber daya manusia yang tidak terintegrasi pada setiap tahapnya akan membuat manajemen kesulitan untuk mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang tepat dan berujung pada

kesulitan dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi. Tahapan manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015:120) sebagai berikut:

1. Rekrutmen, Penempatan dan Manajemen Talenta
 - a. Melakukan analisa tanggung jawab dan spesifikasi secara akurat.
 - b. Perencanaan dan peramalan terhadap posisi yang diperlukan.
 - c. Melakukan proses rekrutmen secara internal/eksternal.
 - d. Melakukan proses *screening* dan pemilihan terhadap kandidat.
 - e. Menentukan dan mengelola terkait kompensasi karyawan.
 - f. Memberikan penawaran kompensasi kepada kandidat yang lolos.

2. Pelatihan dan Pengembangan
 - a. Orientasi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dari setiap pekerjaannya.
 - b. Mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan memenuhi kebutuhan organisasi (perencanaan karir, rotasi, *mentorship*, *coaching* dan peluang promosi).
 - c. Pelatihan dan pengembangan memiliki fokus jangka panjang yang bertujuan untuk pengembangan karir setiap karyawan.

3. Kompensasi dan Manfaat
 - a. Fokus pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 - b. Memberikan kompensasi melalui gaji pokok, insentif dan benefit kepada karyawan dalam mengelola karir dan meningkatkan motivasi kerja.

4. Penilaian Kinerja
 - a. Proses mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk memastikan tujuan individu dan organisasi tercapai.
 - b. Komponen dalam pengelolaan kinerja adalah penetapan tujuan, umpan balik berkala, evaluasi kinerja, penghargaan dan pengakuan dan rencana pengembangan.

5. Hubungan Perburuhan

- a. Membangun komunikasi dan hubungan kepada karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan *engagement* dan komitmen karyawan.
- b. Mengembangkan strategi retensi yang mencakup peningkatan *job resources* seperti pengakuan karyawan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang suportif dan evaluasi terhadap *job demands* di setiap bagian pekerjaan.
- c. Menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang positif, inklusif, dan kolaboratif yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Tahapan manajemen sumber daya manusia dimulai dengan analisis pekerjaan yaitu prosedur penentuan terkait tanggung jawab pekerjaan yang dibutuhkan, kompetensi yang mendukung, beserta karakter yang menunjang agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif (Dessler, 2015:121). Analisis pekerjaan dilakukan dengan pengumpulan informasi berupa *job description* dan *job specifications*. Data yang dikumpulkan dalam analisis pekerjaan berupa: (1) aktifitas pekerjaan yang dilakukan, (2) perilaku manusia yang dibutuhkan, (3) peralatan kerja yang digunakan, (4) standar kinerja pekerjaan yang ditetapkan, (5) konteks dalam pekerjaan, dan (6) persyaratan yang dibutuhkan. Informasi terkait analisa pekerjaan akan digunakan sebagai dasar dalam melakukan proses rekrutmen, seleksi, kompensasi, training dan penilaian kinerja. Analisis pekerjaan yang berbasis kompetensi berarti menggambarkan pekerjaan dalam bentuk kompetensi perilaku yang dapat diukur dan diamati yang harus ditunjukkan oleh seorang karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Dessler, 2015:147)

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan pemahaman holistik terkait konsep dan teknik yang dibutuhkan setiap pemimpin dalam menjalankan aspek “manusia”. Kesuksesan organisasi tidak hanya terletak pada kemampuan teknis yang mumpuni, tetapi terletak juga pada kemampuan mengatur sumber daya manusia secara tepat dalam mengarahkan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan membantu organisasi dalam mengatasi kompetisi global yang terjadi melalui peningkatan produktifitas kerja yang akan berujung pada peningkatan

performa dan profit yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara tepat pada setiap tahapnya akan mampu mencegah beberapa kesalahan yang terjadi selama pengelolaan berlangsung menurut Dessler (2015:37) sebagai berikut:

1. Tingkat *turnover* yang tinggi,
2. Performa karyawan yang rendah.
3. Penempatan orang yang salah untuk suatu pekerjaan, dan hal lainnya yang dapat melemahkan efektifitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang dimiliki

Melalui hal berikut menunjukkan bahwa departemen *human resources* tidak hanya sebagai menjalankan fungsi administratif, tetapi *human resources* dengan penanganan manajemen sumber daya manusia yang tepat akan membantu perusahaan dalam meningkatkan performa perusahaan (HR sebagai *profit center*) (Dessler, 2015:47). *Human resources* bertanggung jawab dalam penentuan peraturan dan tindakan praktis dalam menciptakan karyawan yang berkompentensi dan memiliki keterampilan sesuai kebutuhan dalam upaya pencapaian tujuan strategis perusahaan. Tugas utama dari *human resources* mengenai manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015:48):

1. Melaksanakan tindakan strategis melalui manajemen sumber daya manusia.
2. Menciptakan nilai tambah dengan meningkatkan performa dan keuntungan
3. Meningkatkan *employee engagement* yang berujung pada performa.
4. Menjaga etik dari karyawan sesuai dengan nilai perusahaan.

Manager yang berada dalam organisasi juga bertanggung jawab membantu *human resource* dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Saat mengenai mengatur team, manager perlu memiliki derajat dan semangat yang sama dalam setiap tahapannya. Berikut terkait detail dari peran manager dan departemen human resource pada setiap bagian aktifitasnya menurut Cascio (2019:7), sebagai berikut:

Tabel 2.1. Aktifitas HR dan tanggung jawab dari line management dan departemen HR

No	Aktifitas	Tanggung Jawab <i>Line Management</i>	Tanggung Jawab Departemen HR
1	<i>Staffing</i>	Menyiapkan data detail terkait pekerjaan dan kompetensi dan minimum kualifikasi yang dibutuhkan, integrasi rencana strategis dengan rencana HR, menentukan keputusan akhir apakah rekrut/promosi	Analisa kompetensi pekerjaan, perencanaan <i>workforce, planning, recruitment</i> , memastikan semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan legal, melakukan pengecekan yang dibutuhkan selama proses berlangsung.
2	<i>Retention</i>	Memperlakukan team dengan adil, memiliki komunikasi yang terbuka, penyelesaian masalah secara <i>face to face</i> , melakukan promosi hasil kerja team, peduli atas setiap personal, kompensasi merit pay	Kompensasi dan benefit, membangun relasi kepada karyawan, keamanan dan kesehatan, melakukan pelayanan kepada karyawan.
3	<i>Development</i>	Melakukan <i>on the job training, job enrichment</i> , menerapkan strategi motivasi, memberikan <i>feedback</i> atas <i>performance</i>	Training, analisa talenta, konseling, pengembangan organisasi dan manajemen.
4	<i>Adjustment</i>	Melakukan pendisiplinan, <i>layoff</i>	Melakukan investigasi atas setiap laporan yang masuk, konseling.
5	<i>Managing Change</i>	Menterjemahkan visi organisasi kepada team dibawahnya.	Menyediakan ahli untuk memfalisitasi proses keseluruhan mengelola perubahan.

2.5. *Job Characteristics* (Karakteristik Pekerjaan)

Kestabilan suatu organisasi ditentukan oleh penanganan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Penanganan tepat akan membuat karyawan berpotensi dan memiliki keterampilan akan bekerja secara maksimal untuk pencapaian tujuan suatu organisasi.

Job characteristic hadir sebagai pemicu atas motivasi internal yang timbul. *Job characteristics* mendorong kondisi psikologis melalui tiga tahapan yaitu kebermaknaan dalam pekerjaan, munculnya rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan rasa kepedulian terhadap dampak yang terjadi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan (Hackman & Oldham, 1974). Jika salah satu dari tiga tahapan tersebut tidak tersedia, *outcome* yang dihasilkan berupa motivasi dan kepuasan tidak akan maksimal. *Job characteristics* yang positif mendorong hasil kerja yang positif (Demerouti et al., 2001). Terdapat lima dimensi utama pada *job characteristics* yaitu sebagai berikut:

1. *Skill variety*

Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan keahlian yang beragam.

2. *Task identity*

Melakukan suatu pekerjaan yang dapat diidentifikasi dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

3. *Task significance*

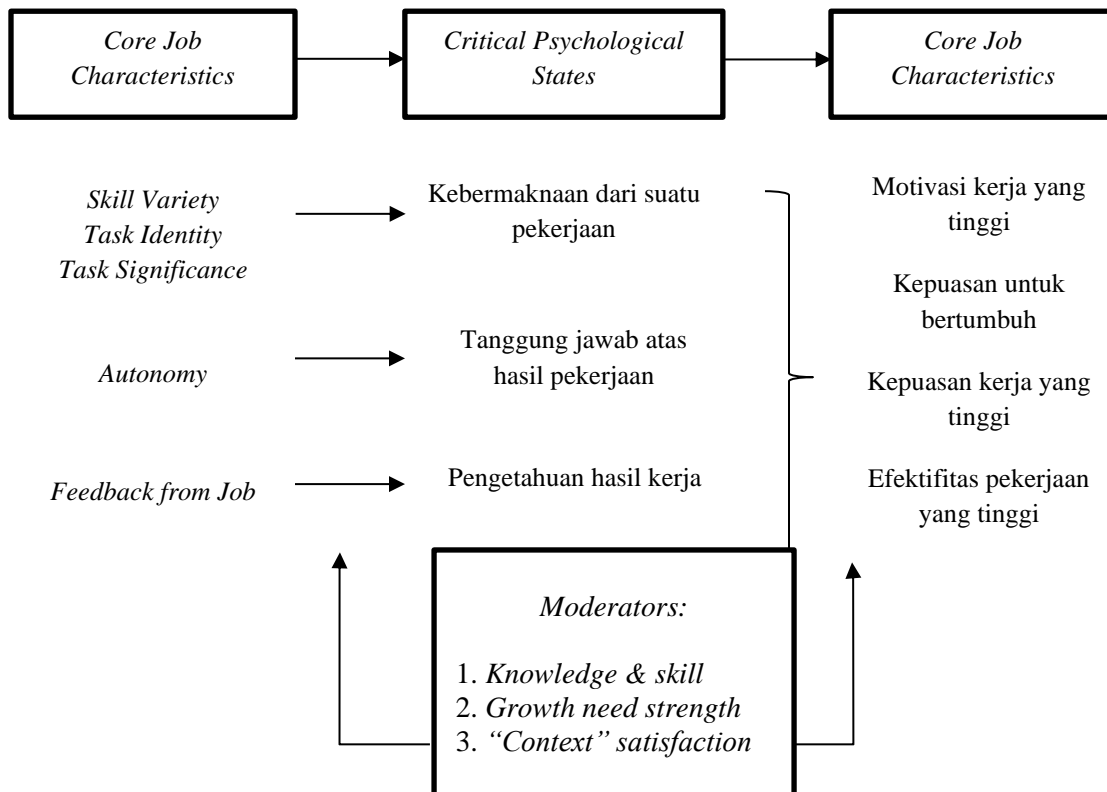
Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak positif bagi kehidupan.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial dalam cara melakukan pekerjaan yang dimiliki.

5. *Job feedback*

Sejauh mana aktifitas kerja yang dilakukan memberikan individu informasi secara langsung dan jelas tentang efektifitas kinerja.



Gambar 2.2. Model *job characteristics* (Hackman & Oldham, 1976)

Konsep komitmen organisasi menurut Bakker (2011) merupakan bagian dari konsep *work engagement*. Karyawan yang memiliki *work engagement* merupakan karyawan yang berorientasi pada organisasi. Dimensi dalam *job characteristics* dapat digabungkan menjadi satu indeks *motivating potential score* (MPS) yang mencerminkan potensi keseluruhan pekerjaan untuk mempengaruhi perasaan dan perilaku individu. Rumus *motivating potential score* (MPS) sebagai berikut:

$$\text{MPS} = \frac{\text{Skill Variety} + \text{Task Identity} + \text{Task Significance}}{3} \times \text{Autonomy} \times \text{Job Feedback}$$

(Hackman & Oldham, 1976).

2.6. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2. Berbagai penelitian yang mendukung

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Van Heerden et al (2022)	<i>Walking the Tightrope of Job Demands and Resources: Leveraging Work Engagement to Counter Turnover Intentions of Information Technology Professionals</i>	Meneliti dampak dari <i>job resources</i> dan <i>job demands</i> melalui <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> di Divisi IT Bank di Afrika Selatan.	X1 = <i>Job demands</i> X2 = <i>Job resources</i> X3 = <i>Work engagement</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Job demands</i> memoderasi hubungan antara <i>job resources</i> dan <i>work engagement</i> . - <i>Work engagement</i> memediasi hubungan antara <i>job resources</i> dan <i>turnover intention</i> .
2	(Hoare & Vandenberghe, 2024)	<i>Are they created equal? A relative weight analysis of the contribution of Job Demands and Resources to Well Being and Turnover Intention.</i>	Meneliti hubungan diferensial antara <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>emotional exhaustion</i> .	X1 = <i>Job demands</i> X2 = <i>Job resources</i> Y1 = <i>Emotional exhaustion</i> Y2 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Job demands</i> tidak berhubungan secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job demands</i> berhubungan positif terhadap <i>emotional exhaustion</i> . - <i>Emotional exhaustion</i> berhubungan positif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job resources</i> berperan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Nguyen et al (2020)	<i>The effect of job demands, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention</i>	Melakukan investigasi pengaruh dari <i>job demands</i> , <i>work exhaustion</i> , dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> di	X1 = <i>Social support</i> X2 = <i>Job motivation</i> X3 = <i>Work exhaustion</i>	- <i>Job demands</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>work exhaustion</i> dan <i>turnover intention</i> . - <i>Work exhaustion</i> dan <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			pegawai negeri sipil Vietnam.	X4 = <i>Job satisfaction</i> X5 = <i>Job demand</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Social support</i> dan motivasi kerja tidak memiliki dampak buruk yang signifikan.
5	Gu et al (2020)	<i>The Effects of Chinese Seafarers' Job Demands on Turnover Intention: The Role of Fun at Work Yuan</i>	Mengkaji bagaimana komitmen kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan berfungsi sebagai mekanisme penting yang mempengaruhi hubungan <i>job demands</i> terhadap <i>turnover intentions</i> .	X1 = <i>Job demands</i> X2 = <i>Occupational commitment</i> X3 = <i>Fun environment</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Job demands</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Occupational commitment</i> memediasi hubungan antara <i>job demands</i> dan <i>turnover intention</i> . - <i>Fun environment</i> memoderasi hubungan antara <i>job demands</i> dan <i>turnover intention</i> .
6	Wan et al (2018)	<i>Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement</i>	Mengkaji <i>turnover intention</i> diantara perawat berpengalaman dan mengeksplorasi pengaruh <i>work environment, job characteristics</i> dan <i>work engagement</i> .	X1 = <i>Work environment</i> X2 = <i>Job characteristics</i> X3 = <i>Work engagement</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Work environment</i> berhubungan positif terhadap <i>work engagement</i> dan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job characteristics</i> berhubungan positif terhadap <i>work engagement</i> dan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Work engagement</i> memediasi <i>work environment</i> dan <i>job characteristic</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Zhang et al (2021)	<i>The influence of job satisfaction, resilience and work engagement</i>	Mengkaji pengaruh <i>job satisfaction, resilient</i> dan <i>work engagement</i>	X1 = <i>Job satisfaction</i> X2 = <i>Resilience</i>	- <i>Job satisfaction</i> berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study</i>	terhadap <i>turnover intention</i> pada dokter daerah di China.	X3 = <i>Work engagement</i> Y1 = <i>Turnover intentions</i>	- <i>Work engagement</i> berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Resilience</i> berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>work engagement</i> . - <i>Job satisfaction</i> , <i>resilience</i> dan <i>work engagement</i> merupakan prediktor kuat terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Park & Johnson (2019)	<i>Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers</i>	Mengkaji pengaruh <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i> dan dampaknya terhadap <i>turnover intention</i> .	X1 = <i>Job satisfaction</i> X2 = <i>Work engagement</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Job satisfaction</i> berhubungan positif terhadap <i>work engagement</i> . - <i>Job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i> berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Work engagement</i> tidak mampu memoderasi <i>job satisfaction</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
9	Opinion et al (2021)	<i>Exploring the Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Nurses in the Kingdom of Bahrain: A Cross-Sectional Study</i>	Mengkaji pengaruh <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intentions</i> di perawat pada negara Bahrain.	X1 = <i>Work engagement</i> Y1 = <i>Turnover intention</i>	- <i>Work engagement</i> memiliki hubungan positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
10	(Chênevert et al., 2021)	<i>The determinants of burnout and professional turnover intentions among Canadian physicians: application of the job demands-resources model</i>	Mengkaji pengaruh <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> melalui <i>health problems</i> dan <i>professional commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	<p>X1 = <i>Job demands</i></p> <p>X2 = <i>Job resources</i></p> <p>X3 = <i>Health problems</i></p> <p>X4 = <i>Professional commitment</i></p> <p>Y1 = <i>Turnover intention</i>.</p>	<p>- <i>Job demands</i> berhubungan positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>health problems</i>.</p> <p>- <i>Job resources</i> berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>professional commitment</i>.</p>

2.7. Kerangka Penelitian

3.7.1. *Job demands terhadap turnover intention*

Hasil penelitian dari Van Heerden et al (2022) menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job demands* maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Hal ini dijelaskan bahwa *job demands* akan berpengaruh positif terhadap kondisi *burnout* (Gu et al., 2020) dan kondisi *burnout* memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku *turnover intention* (Augustin et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Chênevert et al (2021) yang menjelaskan bahwa *job demands* berhubungan positif terhadap *turnover intention* melalui kelelahan emosional dan kondisi *health problems*.

3.7.2. *Job resources terhadap turnover intention*

Hasil penelitian dari Hoare & Vandenberghe (2024) menunjukkan bahwa *job resources* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* tetapi jika *job resources* memadai akan mampu menurunkan *turnover intention*. Hal ini dijelaskan bahwa dukungan sosial, kesesuaian dengan nilai organisasi, kesempatan untuk belajar akan mencegah seseorang untuk memiliki intensi untuk resign. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Chênevert et al (2021) yang menjelaskan bahwa *job resources* berhubungan negatif terhadap *turnover intention* melalui penurunan depersonalisasi dan peningkatan komitmen profesional dan berujung pada *turnover intention*. Mekanisme lain dari penelitian Van Der Heijden et al (2019) menjelaskan bahwa *job resources* akan berhubungan dalam menurunkan kondisi *burnout* dan hal tersebut akan menurunkan peluang untuk *turnover intention*.

3.7.3. *Work engagement terhadap turnover intention*

Hasil penelitian dari Wan et al (2018) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work engagement* akan mengakibatkan semakin rendahnya *turnover intention*. Hal ini dijelaskan bahwa *work engagement* akan menciptakan pengalaman yang positif dan penuh kepuasan dalam mencapai kesuksesan karir seseorang (Schaufeli & Bakker, 2004). Hasil penelitian sejalan dari Opinion et al (2021) dimana salah satu upaya dalam menurunkan *turnover intention*

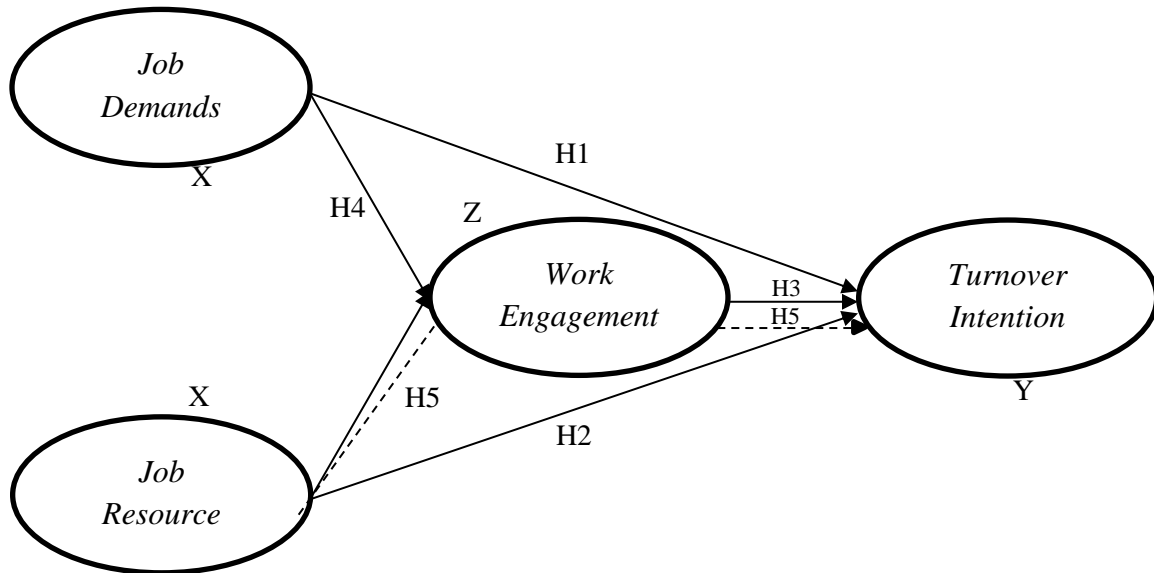
adalah melalui pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pada dimensi *work engagement*.

3.7.4. *Work engagement* memediasi *job demands* dan *job resources*

Hasil penelitian dari Van Heerden et al (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi antara *job demands* dan *job resources*. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wan et al (2018) bahwa *work engagement* mampu memediasi *job demands* dan *job resources*. Karyawan dengan *work engagement* yang rendah akan memiliki niat yang lebih besar untuk keluar organisasi. Pentingnya setiap organisasi memiliki pengaturan *job demands* yang tepat sesuai dengan *resources* dan kapasitas setiap karyawan.

3.7.5. *Work engagement* memediasi *job resources* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian dari Li et al (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi antara *job resources* terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian dari Zhang et al (2021) bahwa *work engagement* dapat berperan sebagai variabel mediasi dari *job resources* terhadap *turnover intention* melalui variabel *resilience*. *Job resources* berperan dengan mendorong karyawan untuk semakin lebih terlibat dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi. Pentingnya setiap organisasi memiliki pengaturan *job resource* yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk berkembang. Berdasarkan uraian tersebut. Penelitian ini akan meneliti mengenai *job demands* dan *job resources* yang akan mempengaruhi *turnover intention* melalui *work engagement*. Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.3. Skema Kerangka Pemikiran

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dibuat sebelumnya, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: *Job demands* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H2: *Job resources* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H3: *Work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H4: *Job demands* dan *job resources* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.

H5: *Job resources* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi objek atau perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini adalah *Job Demands, Job Resources, Work Engagement, dan Turnover Intention* di PT Prinal. Subjek penelitian ini adalah konsumen team toko aktif dari PT Prinal dan tersebar secara sampling pada wilayah Jawa, Sumatera dan Bali. Periode penelitian akan dimulai pada bulan Juni 2024. Sampel dipilih secara acak dari populasi tersebut untuk mencakup sejumlah representatif karyawan.

3.2. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa perspektif, yaitu:

1. Jenis penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan analisis statistik hubungan antar variabel (Sugiyono, 2020:16)

2. Instrumen pengumpulan data

Survey melalui kuisioner menggunakan Google Form digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur setiap variabel. Instrumen mencakup pertanyaan yang dirancang untuk mengukur *job demands, job resources, work engagement, dan turnover intention* (Sugiyono, 2020:199)

3. Pengendalian variabel oleh peneliti

Penelitian ini merupakan *ex post facto*, karena penelitian ini dilakukan setelah kejadian sesudah fakta atau peristiwa yang telah terjadi sehingga peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya dan sifatnya tidak dapat dimanipulasi.

4. Tujuan penelitian

Penelitian bertujuan untuk memberikan wawasan kepada PT. Misi Sehat Imani mengenai faktor-faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* dan dapat meningkatkan retensi karyawan. Implikasi praktisnya termasuk dalam rencana pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, pembenahan kondisi kerja, dan peningkatan dukungan kepemimpinan.

5. Dimensi waktu

Penelitian ini merupakan penelitian studi *cross-section* (studi lintas bagian) dimana penelitian hanya dilakukan sekali dan mewakili satu periode tertentu.

6. Lingkungan penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kondisi lingkungan aktual (kondisi lapangan), karena data-data didapatkan secara langsung di lapangan dengan menyebarkan kuisioner responden yang tersebar sesuai dari kehadiran dari PT. Misi Sehat Imani.

7. Persepsi subyek

Hasil kesimpulan dari penelitian ini bergantung kepada jawaban-jawaban yang diberikan oleh subyek penelitian. Persepsi subyek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian secara tidak terlihat. Oleh karena itu, penulis berusaha memberikan pemahaman kepada subyek penelitian untuk menghindari persepsi negatif terhadap penelitian yang sedang penulis lakukan.

8. Analisis data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik PLS. Bertujuan untuk menilai hubungan antar variabel dan moderasi. Analisis ini akan membantu untuk memahami sejauh mana *job demands*, *job resources*, dan *work engagement* berkontribusi terhadap *turnover intention*.

9. Etika penelitian

Dalam desain penelitian, perlu memperhatikan aspek etika penelitian seperti keamanan data, privasi responden, dan izin etika jika diperlukan.

10. Tahapan penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa tahapan yaitu perancangan kuesioner, pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel melibatkan konversi konsep abstrak, seperti *job demands*, *job resources*, *work engagement*, dan *turnover intention* menjadi variabel yang dapat diukur dengan cara yang konkret dan terukur. Berdasarkan batasan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, maka diperoleh variabel yang akan digunakan sebagai bahan analisa dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan meliputi:

1. Variabel independen

Variabel independen (bebas / tidak terikat) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *job demands* dan *job resources* (Sugiyono, 2020:69).

2. Variabel mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah *work engagement* (Sugiyono, 2020:69).

3. Variabel dependen

Variabel dependen (tidak bebas atau terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* (Sugiyono, 2020:69).

3.3.1. Job Demands

Tabel 3.1. Dimensi *Job Demands*

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Job Demands</i>	<i>Workload</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering merasa kewalahan karena terlalu banyak tugas yang harus ditangani	Interval
		2. Saya sering bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan harian	
	<i>Emotional load</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering kali merasa lelah secara emosional setelah bekerja sepanjang hari	Interval
		2. Saya sering berinteraksi yang menuntut emosional kepada dengan konsumen / rekan kerja / atasan	
	<i>Work Life Balances</i> (Hoare & Vandenberghe, 2024)	1. Saya sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Interval
		2. Saya merasa tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena tekanan kerja yang tinggi	
	<i>Physical Environment</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering merasa tidak nyaman dalam hal kenyamanan pada kondisi tempat bekerja saya	Interval
	<i>Role conflict</i> (Hoare & Vandenberghe, 2024)	1. Saya sering mendapatkan instruksi yang saling bertentangan antara atasan dan rekan kerja	Interval
		2. Saya sering mengerjakan banyak hal diluar dari jobdesk yang dimiliki	
	<i>Cognitive demands</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya sering kali harus memecahkan masalah yang kompleks di tempat kerja	Interval
		2. Pekerjaan saya menuntut kemampuan untuk berfikir secara kreatif	
	<i>Physical workload</i> (Newton & Megan, 2020)	1. Saya memiliki aktivitas fisik yang berat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari	Interval
		2. Saya sering merasa kelelahan secara fisik (sakit dan nyeri) setelah bekerja	

3.3.2. Job Resources

Tabel 3.2. Dimensi Job Resources

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Job Resources</i>	<i>Social Support</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)	1. Saya menerima dukungan oleh rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan 2. Atasan saya menyediakan bantuan praktis ketika saya membutuhkan	Interval
	<i>Feedback</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)	1. Saya teratur menerima umpan balik yang berguna tentang kinerja saya dari atasan 2. Saya menerima arahan yang baik dari atasan saya tentang cara menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif	Interval
	<i>Development Opportunities</i> (Herr et al., 2023)	1. Tempat kerja menyediakan peluang yang cukup untuk kemajuan karir saya 2. Saya sering diikutkan pelatihan atau kursus dalam meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki	Interval
	<i>Work Autonomy and Variety</i> (Herr et al., 2023)	1. Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Saya memiliki kendali atas jadwal kerja saya	Interval
	<i>Role Clarity</i> (Fukui et al., 2021)	1. Saya tahu dengan jelas tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya	Interval
	<i>Job Security</i> (Van Heerden et al., 2022)	1. Saya merasa bahwa perusahaan memberikan jaminan pekerjaan jangka panjang bagi karyawan	Interval

3.3.1. Work Engagement

Tabel 3.3. Dimensi Work Engagement (Schaufeli & Bakker, 2004)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Work Engagement</i>	<i>Vigor</i>	1. Saya merasa penuh energi dalam menghadapi tantangan baru setiap hari dalam bekerja 2. Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja	Interval

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
	<i>Dedication</i>	1. Saya merasa pekerjaan saya sangat bermanfaat 2. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	Interval
	<i>Absorption</i>	1. Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang melakukan pekerjaan 2. Saya sangat fokus dan berkonsentrasi saat bekerja	Interval

3.3.2. Turnover Intention

Tabel 3.4. Dimensi *Turnover Intention* (Ike et al., 2023)

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
<i>Turnover Intention</i>	<i>Desire to leave</i>	1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan 2. Saya aktif mencari pekerjaan lain diluar perusahaan ini	Interval
	<i>Subjective social status</i>	1. Saya merasa tidak dihargai bekerja di tempat kerja saat ini	Interval
	<i>Organizational culture</i>	1. Saya merasa tidak nyaman dengan nilai dan budaya organisasi yang dimiliki	Interval
	<i>Personal orientation</i>	1. Saya tidak memiliki rencana jangka panjang untuk tetap bekerja di perusahaan ini	Interval
	<i>Expectation</i>	1. Saya tidak yakin perusahaan ini akan memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan karir saya	Interval
	<i>Career growth</i>	1. Saya merasa tidak ada peluang yang cukup untuk pertumbuhan karir di perusahaan ini	Interval

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Penulis melakukan teknik pengumpulan sampel dimana pengumpulan sampel dilakukan adalah dengan metode *non-probability sampling*. Jenis teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah teknik *adjustment sampling*.

Pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Menurut Hair et al (2019:132) dalam hal rasio observasi terhadap indikator pada setiap variabel umumnya adalah minimum lima kali lebih banyak dibandingkan jumlah variabel yang akan dinalisis dan ukuran sampel yang akan lebih diterima mempunyai perbandingan 10:1. Penelitian ini memiliki 22 indikator pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan sejumlah $22 \times 10 = 220$ sampel. Detail dari karakteristik yang dipilih dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Populasi : Karyawan aktif dari PT. Misi Sehat Imani
2. Sampel : Karyawan aktif dari PT. Misi Sehat Imani
3. Daerah Penelitian : Jakarta, Bandung, Serpong-Tangerang
4. Ukuran Sampel : 250 Responden
5. Waktu Penelitian : Agustus - Desember 2024

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang didapat dari sumber pertama (subyek penelitian). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan google form. Google form yang disebarakan adalah kuisisioner yang berisikan beberapa pertanyaan yang bersifat tertutup yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020:199)

3.6. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement* menggunakan bantuan program PLS 4.0 untuk mempermudah seluruh proses perhitungan dan analisis data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpul data primer dan dalam sebuah kuisisioner ada dua syarat penting yang berlaku yaitu validitas dan reabilitas.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi (Nuryadi et al., 2017:2).

Alat analisis yang digunakan adalah:

1. Rata-rata hitung (\bar{X})

Mean didefinisikan sebagai respon rata-rata; jumlah nilai yang diamati dalam distribusi dibagi dengan jumlah yang diamati (Schindler, 2022:364). Rumus rata-rata hitung adalah

$$\bar{X} = \frac{\sum \bar{X}_i}{k}$$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata hitung (*mean*)

\bar{X}_i = Skor rata-rata masing-masing atribut

K = Jumlah indikator

2. Analisis persentase

Analisis persentase digunakan untuk mengetahui jumlah responden dalam bentuk persentase pada kategori tertentu yang dibagi dengan jumlah responden keseluruhan (Schindler, 2022:364). Rumus persentase adalah:

$$P = \left(\frac{fi}{\sum fi} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase dari responden yang dimiliki

Fi = Jumlah responden ke-i yang memiliki kategori tertentu

$\sum fi$ = Jumlah responden

3. Rata-rata tertimbang

Skala *Likert* diperlakukan sebagai skala interval. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Cara perhitungan untuk skala *Likert* ini menggunakan rumus skor

rata-rata tertimbang, yaitu dengan menjumlahkan seluruh perkalian antara nilai data dengan bobot, kemudian dibagi dengan jumlah total frekuensi. Rumus skor rata-rata tertimbang sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{n}$$

Dimana:

\bar{X} = Skor rata-rata tertimbang

f_i = Frekuensi

x_i = Skor masing-masing pertanyaan

n = total jumlah frekuensi

d = Rentang Skala

Pada penelitian ini, rentang skala digunakan untuk menggambarkan keseluruhan pernyataan responden atas suatu variabel. Rumusnya adalah :

$$RS = \frac{m - n}{b}$$

Dimana :

RS = Rentang skala penilaian

M = skor tertinggi pada skala

N = skor terendah pada skala

B = jumlah kelas atau kategori yang dibuat dengan range 1-5

Rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.5. Skala Likert

Rentang	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

3.6.2. Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang sering disebut sebagai soft modeling karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti sampel yang kecil dan masalah normalitas data. PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai teknik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindari masalah factor indeterminacy (Duryadi, 2021:60). Analisis PLS biasanya terdiri dari beberapa model yaitu *outer model* dan *inner model*. Dalam penelitian program yang digunakan yaitu PLS 4.0.

3.6.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* adalah evaluasi terhadap alat yang dipakai untuk mengumpulkan data penelitian. Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat pengumpul data (Duryadi, 2021:61)

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah metrik keseluruhan dari model pengukuran reflektif yang mengukur sejauh mana indikator-indikator suatu konstruk menyatu sehingga dapat menjelaskan varians item. Sering kali sering disebut sebagai komunalitas, hal ini dinilai dengan mengevaluasi average variance extracted (AVE) di semua indikator terkait dengan konstruk tertentu. AVE adalah rata-rata (mean) dari kuadrat muatan semua indikator yang terkait dengan konstruk tertentu. Aturan praktis untuk AVE yang dapat diterima adalah 0,50 atau lebih tinggi. Tingkat ini atau lebih tinggi mengindikasikan bahwa rata-rata konstruk menjelaskan 50 persen atau lebih varians dari indikator-indikatornya (Hair et al., 2019).

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Hair et al (2019) metrik ini mengevaluasi sejauh mana sebuah konstruk berbeda dari konstruk lainnya. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah untuk menilai seberapa unik indikator-indikator suatu konstruk mewakili konstruk tersebut (varians bersama dalam konstruk tersebut) dibandingkan dengan seberapa besar konstruk tersebut berkorelasi dengan semua konstruk lain dalam model (varians bersama antar konstruk). Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk semua pasangan konstruk reflektif dalam sebuah model. Dengan menggunakan konsep AVE, validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE setiap konstruk $>$ korelasi antar konstruk dalam model. Sedangkan untuk konsep heterotrait-monotrait ratio (HTMT), nilai HTMT $>$ 0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan. Ketika konstruk secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang yang lebih rendah dan lebih konservatif disarankan sebesar 0,85. Terakhir, selain memeriksa ukuran nilai HTMT, peneliti harus menggunakan prosedur bootstrapping untuk menentukan apakah nilai HTMT secara statistik signifikan lebih rendah dari satu (1,0).

3. Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Dalam menentukan reliabilitas konsistensi internal setiap konstruk, nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi ketika menginterpretasikan hasil reabilitas konsistensi internal. Contohnya, nilai antara 0,60 dan 0,70 dapat diterima dalam penelitian, sedangkan nilai antara 0,70 dan 0,95 menunjukkan tingkat reliabilitas yang memuaskan. Namun, jika nilai reliabilitas terlalu tinggi (misalnya lebih dari 0,95) nilainya menjadi tidak dapat diterima. Biasanya hal ini terjadi dikarenakan objek survey terlalu mirip atau merupakan variasi kecil dari data dasar yang sama, bisa juga dikarenakan pola data responden yang terlalu sistematis (Hair et al., 2019).

3.6.2.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk mengetahui: nilai *R square* (R^2) (*coefficient determinance*), *effect size* (F^2), *blindfolding* atau *predictive relevance* (Q^2), koefisien jalur (*path coefficient*), dan memvalidasi model fit (Duryadi, 2021:62):

1. Nilai R Square (R^2) (*Coefficient Determinance*)

Koefisien determinasi adalah ukuran dalam sampel kekuatan prediksi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan tidak ada hubungan dan 1 menunjukkan hubungan yang sempurna. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar pula kekuatan penjelas dari model struktural PLS sehingga semakin baik prediksi konstruk endogen. Sebagai pedoman, nilai R^2 sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing dapat dianggap kuat, moderat, dan lemah. Namun, dalam beberapa konteks penelitian R^2 sebesar 0.10 dan lebih rendah bisa dianggap memuaskan. Oleh karena itu, R^2 harus selalu diinterpretasikan sesuai dengan konteks penelitian yang sedang dilakukan (Hair et al., 2019).

2. *Effect Size* (F^2)

Effect size mewakili perubahan nilai R^2 ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model. Metrik ini dihitung untuk menentukan apakah menghilangkan konstruk presiktor dari model struktural memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Untuk memperoleh metrik ini, nilai R^2 dari konstruk laten endogen dihitung ketika konstruk prediktor yang dipilih dimasukkan dalam model struktural, kemudian ketika prediktor tidak ada dalam model dan perbedaan dalam daya penjelas ditentukan. Sebagai pedoman, nilai F^2 sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 masing-masing dapat mewakili kecil, sedang, dan besar dari konstruk eksogen, dan *effect size* kurang dari 0.02 menunjukkan bahwa *effect size* tidak ada (Hair et al., 2019).

3. *Blindfolding* atau *Predictive Relevance* (Q^2)

Blindfolding atau *predictive relevant* menilai kekuatan prediktif model. Nilai Untuk mendapatkan nilai Q^2 nilai data mentah harus dihilangkan secara berurutan, lalu nilai tersebut diperhitungkan dan dilakukan estimasi pada parameter model. Estimasi parameter kemudian digunakan untuk memprediksi nilai data mentah

yang dihilangkan. Proses ini diulangi sampai setiap titik data telah dihilangkan dan model diestimasi ulang. Ketika perbedaan antara nilai asli dan nilai prediksi kecil, hasilnya adalah nilai Q^2 yang lebih besar yang menunjukkan akurasi prediksi lebih tinggi. Sebagai pedoman, nilai Q^2 yang lebih besar dari nol untuk konstruk endogen tertentu mengindikasikan akurasi prediksi model jalur dapat diterima untuk konstruk tersebut. Pada saat bersamaan, nilai Q^2 yang kurang dari nol menunjukkan kurangnya *predictive relevant* (Hair et al., 2019).

4. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien jalur atau path coefficient menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan diantara konstruk. Koefisien jalur memiliki kisaran standar nilai antara -1 dan +1. Koefisien jalur yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Sedangkan koefisien jalur yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Semakin dekat koefisien yang diperkirakan ke 0, semakin lemah atau tidak ada hubungan yang terjadi (Hair et al., 2019).

5. Model Fit

NFI atau *Normed Fit Index* adalah salah satu indeks untuk mengukur model fit. Nilai NFI berkisar antara 0 hingga 1, dengan 0 menunjukkan model tidak fit dan 1 menunjukkan model yang fit sempurna (Hair et al., 2019:638). Duryadi (2021:63) berpendapat bahwa nilai NFI sebesar 0.19, 0.33, dan 0.67 masing-masing dapat mewakili lemah, sedang, dan kuat dari model fit.

3.6.3. Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji hipotesis penelitannya. SEM menguji struktur hubungan yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan. Persamaan ini menggambarkan semua hubungan diantara konstruk (variabel dependen, independen) dan variabel lain yang terlibat dalam analisis (Hair et al., 2019). *Bootstrapping* merupakan salah satu prosedur untuk mengetahui hubungan antar variabel. *Bootstrapping* menggunakan kesalahan standar untuk

menghitung nilai t (t-statistics) dan nilai p (p-value) (Hair et al., 2019). Menurut Hair et al (2019) untuk nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1.69 (*significance level* = 0.05), sedangkan untuk nilai p (p-value) dibawah 0.05 (*significance level* = 0.05) dapat dikatakan signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. 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 4.1. 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

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Identitas dari 250 responden dikelompokkan menjadi gender, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Secara detail dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Sosiodemografi 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%
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.

4.2. 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.

4.2.1. Job Demands

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

Tabel 4.3. 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
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 4.3, 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.

4.2.2. *Job Resources*

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

Tabel 4.4. *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
JR6	Saya sering diikutkan 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 4.4, 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.

4.2.3. Work Engagement

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

Tabel 4.5. 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 4.5, 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.

4.2.4. *Turnover Intention*

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

Tabel 4.6. *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 4.6, 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.

4.3. 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.

4.3.1. 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).

4.3.1.1. Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 4.7. Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Job Demands</i>	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			
<i>Job Resources</i>	JR3	Dukungan sosial	0.806	0.761	0.862	0.677
	JR4	Dukungan pemimpin	0.869			
	JR5	Pengembangan	0.791			
<i>Turnover Intention</i>	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			
<i>Work Engagement</i>	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.

4.3.1.2. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4.8 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 4.9. 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 4.10. 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.

4.3.2. 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., 2021). 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 4.11 Uji Multikolinieritas (*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 menunjukkan bahwa nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antar variabel rendah / tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* (tidak bias).

Tabel 4.12. Pengujian Hubungan Langsung

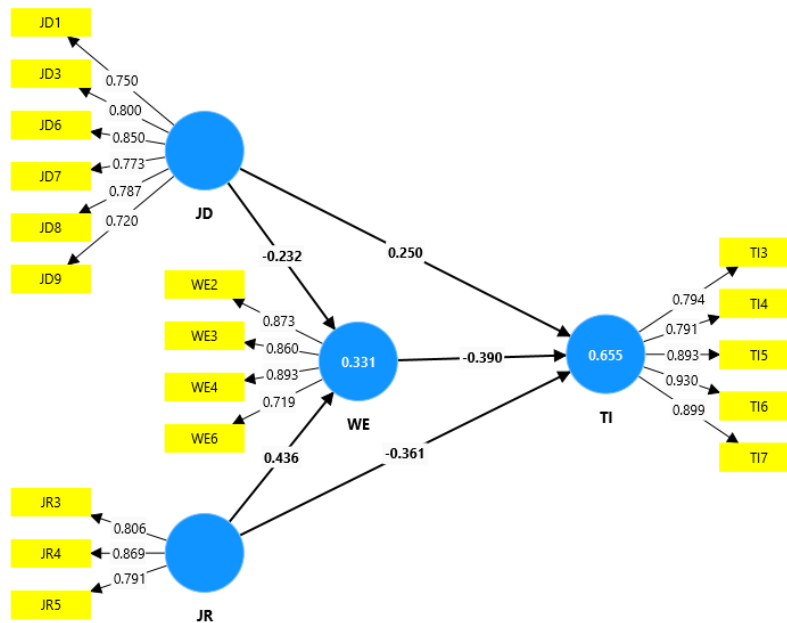
Hipotesis	Path Coefficient	P-values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		F-square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1. <i>Job Demands</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.250	0.000	0.147	0.349	0.139
H2. <i>Job Resources</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0.361	0.000	-0.490	-0.242	0.249
H3. <i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0.390	0.000	-0.496	-0.272	0.295

Tabel 4.13. Pengujian Hubungan Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Path Coefficient	P-values	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		Upsilon V
			Batas Bawah	Batas Atas	
H4. <i>Work Engagement</i> → <i>Job demands dan Job Resources</i>	0.090	0.005	0.033	0.157	0.008
H5. <i>Work Engagement</i> → <i>Job Resources</i> → <i>Turnover Intention</i>	-0.170	0.000	-0.241	-0.106	0.029

Tabel 4.14. Kesimpulan Pengujian Penelitian terhadap Hipotesis (Langsung dan Tidak Langsung)

Hipotesis	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1. <i>Job Demands</i> → <i>Turnover Intention</i>	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H2. <i>Job Resources</i> → <i>Turnover Intention</i>	Negatif signifikan	Negatif signifikan	Diterima
H3. <i>Work Engagement</i> → <i>Turnover Intention</i>	Negatif signifikan	Negatif signifikan	Diterima
H4. <i>Work Engagement</i> → <i>Job Demands</i> → <i>Job Resources</i>	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H5. <i>Work Engagement</i> → <i>Job Resources</i> → <i>Turnover Intention</i>	Negatif Signifikan	Negatif Signifikan	Diterima



Gambar 4.1. Hasil Uji *Boostrapping*

4.3.2.1. *Job demands* terhadap *turnover intention* (H1)

Hipotesis pertama (H1) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job demands* terhadap peningkatan *turnover intention* dengan *path coefficient* (0.250) dan *p-value* ($0.000 < 0,05$). Setiap peningkatan pada *job demands* akan meningkatkan *turnover intention*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention* berkisar antara 0,147 sampai 0,349. Meskipun pengaruh *job demands* dalam meningkatkan *turnover intention* adalah sedang / moderat dalam level struktural (*F square* = 0,139). Program pengaturan *job demands* sangat penting karena dengan pengaturan yang baik, *turnover intention* dapat menurun sebesar 0,147 (batas bawah).

Hasil penelitian sejalan dengan temuan Hoare & Vandenberghe (2024) yang menunjukkan bahwa *job demands* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention*, terutama pada indikator *work-life balance*. Demikian pula, penelitian oleh Gu et al (2020) menjelaskan bahwa *job demands* berfungsi sebagai prediktor positif terhadap *turnover intention*. Terdapat peran positif *job demands* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job demands*, akan menghasilkan output berbanding lurus

terhadap *turnover intention* yang akan muncul. Berdasarkan temuan dari Patel & Bartholomew (2021) menjelaskan bahwa *job demands* akan berpengaruh positif terhadap kondisi *burnout* dan dilanjutkan oleh temuan dari Augustin et al (2022) menjelaskan bahwa *burnout* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini bisa menjelaskan secara detail pada kondisi khusus bahwa *burnout* dapat menjadi jembatan antara *job demands* dan *turnover intention*, selain dari variabel *work engagement* yang diteliti.

Newton & Megan (2020) juga menemukan bahwa semakin tinggi *job demands*, semakin besar asosiasi dengan kondisi *burnout*, yang pada gilirannya memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama *turnover intention* adalah peningkatan *job demands* yang melampaui kapasitas individu. Oleh karena itu, pengelolaan *job demands* sangat penting dan menjadi solusi untuk mencegah tingginya *turnover*. Pengaturan *job demands* harus dilakukan dengan seimbang, sehingga masih dapat dikelola oleh karyawan. Jika *job demands* tidak terkendali dan diluar kapasitas, karyawan mungkin akan mengalami konsekuensi negatif yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Ugwu & Onyishi (2020) yang menunjukkan bahwa *job demands* (beban kerja dan tuntutan emosional) memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun penelitian Schaufeli & Bakker (2004) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara *job demands* dan *turnover intention*, penelitian Montgomery et al (2015) mendukung bahwa *job demands* (tuntutan organisasi dan emosional) dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berhubungan positif dengan semangat dan dedikasi kerja. Bakker (2011) juga mengungkapkan bahwa berbagai tuntutan kerja akan menghasilkan tingkat *turnover intention* yang berbeda. Penelitian diatas menunjukan bahwa *job demands* yang didefinisikan sebagai tuntutan fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik atau psikologis secara terus-menerus, dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas,

sehingga berdampak positif pada *turnover intention*. Organisasi memiliki tanggung jawab moral untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui pengaturan *job demands* yang tepat guna mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (O'Connor & Crowley-Henry, 2019).

Hal menarik dari *job demands* menurut penelitian dari Russell et al (2020) menunjukkan bahwa *job demands* berhubungan positif signifikan terhadap *turnover intention* ($b = 0,291$, $p = 0,004$). Hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan. *Job demands* seringkali dikonotasikan sebagai suatu hal yang negatif. Russell et al (2020), menjelaskan bahwa adanya *job demands* dalam batas tertentu akan menstimulasi *turnover intention* dengan menciptakan kondisi pekerjaan yang akan menumbuhkan makna, semangat dan antusiasme dalam mengerjakan hal tersebut. *Job demands* dalam batas tertentu akan membuat seseorang semakin memiliki keterlibatan melalui setiap kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan peluang untuk bertumbuh dan berkembang dalam setiap tantangan yang dihadapi (Maslach, 2023). Berdasarkan hasil yang bertolak belakang penting untuk dicermati oleh setiap organisasi dalam melakukan pengaturan *job demand*, agar dapat dilakukan secara tepat dan efektif agar tidak berlebihan menciptakan kondisi *burnout* dan berujung pada *turnover intention*, tetapi tidak terlalu sedikit yang tidak akan menumbuhkan *work engagement* (Russell et al., 2020). Hal ini dipertegas oleh teori dari Crawford et al (2010) bahwa *job demands* terbagi atas dua tipe yaitu *hindrance demand* dan *challenge demand* serta membuktikan bahwa *challenge demand* dapat berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa kondisi *job demands* pada PT Misi Sehat Imani merupakan *hindrance demand* yang membuat seseorang memiliki niatan untuk *resign*.

4.3.2.2. Job resources terhadap turnover intention (H2)

Hipotesis kedua (H2) diterima, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job resources* terhadap penurunan *turnover intention* dengan *path coefficient* ($-0,361$) dan *p-value* ($0,000 < 0,05$). Setiap peningkatan pada *job resource* akan menurunkan *turnover intention*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, pengaruh *job*

resources terhadap *turnover intention* berkisar antara -0,490 sampai -0,242. Meskipun pengaruh *job resources* dalam menurunkan *turnover intention* adalah sedang / moderat dalam level struktural ($F \text{ square} = 0,249$). Program peningkatan *job resources* sangat penting karena dengan pengaturan yang baik, *turnover intention* dapat menurun hingga -0,490 (batas bawah).

Penelitian dari Hoare & Vandenberghe (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar prediktor *job resources* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kelelahan emosional. Studi ini menegaskan pentingnya *job resources* dalam mengurangi *turnover intention*. Pada umumnya, individu menginginkan dukungan sosial, kesesuaian nilai dengan organisasi, imbalan yang setimpal, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya (Albrecht et al., 2021). *Job resources* dapat berfungsi sebagai motivasi ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dapat menyebabkan kelelahan. Berdasarkan model JD-R, ketika karyawan menghadapi tuntutan emosional yang tinggi, dukungan sosial dari rekan kerja menjadi lebih terlihat dan signifikan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Melengkapi kesimpulan, temuan dari Acquadro Maran et al (2020) menunjukkan bahwa *job resources* akan menjadi sebuah bagian yang berperan sebagai mitigasi terhadap dampak negatif yang muncul dari *job demands* yang berujung akhir pada *turnover intention*. Ketiadakaan *job resources* yang tepat dan cukup akan membuat karyawan sulit menghadapi *job demands* dan akan berakhir pada ketegangan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan temuan dari Bano et al (2023) menunjukkan bahwa kurangnya penilaian yang berperan sebagai *job resources* akan berhubungan negatif terhadap *work engagement* yang dimiliki dan berujung pada keputusan untuk meninggalkan organisasi yang semakin besar.

Hasil penelitian dari Russell et al (2020) menunjukkan bahwa *job resources* berhubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian Van Heerden et al (2022), ditemukan bahwa *job resources* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Sesuai dengan teori

conservation of resources (COR) dari Hobfoll (1989), apabila organisasi tidak menyediakan *job resources* (seperti kesempatan berkembang, kejelasan peran, dan dukungan sosial), karyawan cenderung menarik diri dari pekerjaan karena motivasi dan komitmen mereka menurun. Ketersediaan dukungan sosial, dukungan dari pemimpin, dan peluang pengembangan sangat penting untuk meningkatkan *work engagement*. Karyawan akan menunjukkan dedikasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja jika mereka memiliki akses terhadap kesempatan belajar, variasi pekerjaan, dukungan sosial, dan pemimpin yang mendukung. Dukungan sosial dalam bentuk rekan kerja yang suportif dan umpan balik dari pemimpin meningkatkan kemungkinan karyawan mencapai tujuan kerja dan memenuhi kebutuhan mereka untuk merasa diterima. Hal ini dapat dijelaskan melalui terbentuknya rasa saling menghormati dan perasaan menjadi bagian dari tim yang efektif dan efisien (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job demands* dan *job resources* memiliki hasil yang bertolak belakang terhadap *work engagement*, menunjukkan bahwa terdapat efek interaktif diantara keduanya. *Job resources* akan membantu untuk mengurangi atau menyangga beban yang muncul dari *job demands* (Russell et al., 2020). Minimnya *job resource* ditambah dengan kelelahan emosional yang muncul akibat *job demands* akan menyebabkan karyawan membuat tindakan untuk meninggalkan organisasi (Maslach, 2023).

4.3.2.3. *Work engagement terhadap turnover intention* (H3)

Hipotesis ketiga (H3) diterima, menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work engagement* terhadap penurunan *turnover intention* dengan *path coefficient* (-0,390) dan p-value ($0.000 < 0,05$). Setiap peningkatan pada *work engagement* akan menurunkan *turnover intention*. Dengan tingkat kepercayaan 95%, pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* berkisar antara -0,496 sampai -0,272. Meskipun pengaruh *work engagement* dalam menurunkan *turnover intention* adalah rendah dalam level struktural ($F\ square = 0,295$).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* yang rendah akan membuat seseorang terstimulasi untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*)

(Russell et al., 2020). *Work engagement* akan menciptakan pengalaman yang positif dan penuh kepuasan, dengan fokus pada menjaga kesehatan dan mencapai kesuksesan dalam karir seseorang (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan tidak berniat untuk keluar. Selain itu, pekerja yang sangat terlibat berkewajiban secara tidak langsung untuk membalas organisasi mereka dengan masa kerja yang panjang dan cenderung tetap bersama dengan organisasi (Saks, 2006). Hal ini didasarkan dari adanya kesempatan untuk bertumbuh dan belajar dalam organisasi yang menghasilkan semangat dan dedikasi pada setiap karyawan. Temuan dari Wan et al (2018) menunjukkan hasil yang serupa bahwa semakin tinggi *work engagement* akan mengakibatkan semakin rendahnya *turnover intention* (berhubungan negatif).

Program pengaturan *work engagement* sangat penting karena dengan pengaturan yang baik, *turnover intention* dapat menurun sebesar -0,496 (batas bawah). Hasil penelitian sejalan dengan temuan Abela & Debono (2019), ditemukan bahwa *work engagement* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*. Organisasi perlu mengedepankan *work engagement* untuk mengurangi *turnover*. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan dukungan konseling dan membangun kepercayaan pada individu, yang berperan sebagai sumber daya pekerjaan (Rafiq et al., 2019). Temuan ini didukung oleh penelitian dari Wan et al (2018), yang menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat cenderung memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar secara signifikan.

4.3.2.4. *Work Engagement memediasi Job Demands dan Job Resources (H4)*

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, di mana *work engagement* signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung *job demands dan job resources* dengan *path coefficient* mediasi (0,090) dan *p-value* ($0.005 < 0.05$). Namun, dalam level struktural, peran mediasi *work engagement* masih tergolong rendah (upsilon $v=0,008$) (Ogbeibu et al., 2021). Dengan tingkat kepercayaan 95%, peningkatan peran *work engagement* dapat meningkatkan

mediasi hingga 0,157 (batas atas). *Work engagement* memiliki keterkaitan dengan sikap, perilaku dan niat seseorang (Saks, 2006).

Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi diharapkan lebih terlibat secara fisik dan emosional dengan organisasi mereka dan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) (Bakker et al., 2007). Berbagai temuan dan sesuai dengan penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* berhubungan negatif terhadap *turnover intention* (-0,390; 0,000). Penelitian didukung oleh temuan dari Wan et al (2018) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediasi parsial antara *work environment (job demands dan job resources)* terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena *job demand* dan *job resource* memiliki pengaruh sendiri terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan *work engagement* yang rendah lebih mungkin memiliki niat yang lebih besar untuk keluar dari organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Van Heerden et al (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi antara *job demands dan Job Resources*. Melalui hal ini *job demands* dan *job resources* perlu diatur sebaiknya agar tidak berlebih yang mampu menyebabkan tingkat *turnover yang tinggi* dan menurunkan manfaat dari *job resources* yang mampu meningkatkan *work engagement*.

4.3.2.5. Work Engagement memediasi Job resources terhadap turnover intention (H5)

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima, di mana *work engagement* signifikan berperan sebagai variabel mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung *job resources* terhadap *turnover intention* dengan *path coefficient* mediasi (-0.170) dan *p-value* ($0.000 < 0.05$). Namun, dalam level struktural, peran mediasi *work engagement* masih tergolong rendah (upsilon $v=0,028$) (Ogbeibu et al., 2021). Dengan tingkat kepercayaan 95%, peningkatan peran keterlibatan kerja dapat menurunkan mediasi hingga -0,106 (batas atas). Penelitian sejalan dengan temuan dari Li et al (2022) menunjukkan bahwa *work engagement* akan memediasi secara positif hubungan antara *job resource* terhadap *turnover intention*. Didukung oleh penelitian

dari (Shaukat et al., 2020) terdapat peran mediasi *work engagement* antara *job resources* terhadap *turnover intention*. (Kissi et al., 2023). Berdasarkan hasil temuan dari Artiningsih et al (2023) menjelaskan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *job resources* dan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki akses *job resources* yang memadai, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengurangi niat meninggalkan organisasi.

4.4. 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 4.15. 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 4.16. SRMR

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
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 4.17 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
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 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 4.18 Uji Linearitas

Efek Kuadrat	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-values</i>	Keterangan
QE (<i>Job Demands</i>) → <i>Turnover Intention</i>	0.035	0.359	Linieritas terpenuhi
QE (<i>Job Demands</i>) → <i>Work Engagement</i>	0.041	0.425	Linieritas terpenuhi
QE (<i>Job Resources</i>) → <i>Turnover Intention</i>	-0.007	0.858	Linieritas terpenuhi
QE (<i>Job Resources</i>) → <i>Work Engagement</i>	0.043	0.359	Linieritas terpenuhi
QE (<i>Work Engagement</i>) → <i>Turnover Intention</i>	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 adalah menguji bentuk kuadrat variabel (QE = *Quadrature Effect*). Berdasarkan hasil pengolahan, P value > 0,05. Efek kuadrat tidak terpenuhi, sehingga pengaruh antar variabel bersifat linear.

BAB 5

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Misi Sehat Imani mengenai *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job demands* yang diberikan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan PT Misi Sehat Imani. *Job demands* bersifat *hindrance demand*.
2. Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job resources* yang disediakan oleh manajemen, maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT Misi Sehat Imani.
3. Terdapat pengaruh signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT Misi Sehat Imani, maka akan menurunkan *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara *job demands* dan *job resources*, melalui *work engagement*.
5. Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.

5.2. Saran dan Masukan

Penelitian yang dilakukan masih jauh dari sempurna. Melalui hal ini, peneliti memiliki beberapa saran agar penelitian yang akan datang akan lebih baik lagi. Saran dan masukan yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya penelitian dalam hal job demands perlu diatur sebaiknya agar tidak berlebih karena menyebabkan Tingkat turnover yang tinggi dan menurunkan manfaat dari job resources yang seharusnya mampu meningkatkan work engagement.
2. Perlu dilakukan metode pengambilan kuesioner yang lebih baik dengan memastikan bahwa setiap responden menjawab dengan jujur dan tanpa kekhawatiran atas menjawab pertanyaan yang sifatnya personal dan sensitif.
3. Perlu dilakukan penelitian lainnya pada PT Misi Sehat Imani untuk mengetahui faktor utama yang menyebabkan *turnover* yang tinggi dan strategi yang dapat dilakukan untuk menurunkan persentase turnover yang terjadi.
4. Penelitian perlu dilakukan secara lebih mendalam untuk mengetahui indicator job demands, job resources, turnover intention dan work engagement demi kemajuan yang lebih signifikan bagi organisasi.
5. Perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui batasan kuantitatif dan kualitatif terkait *job demands* ideal yang akan menghasilkan *challenge demand* dan menghindari kondisi *hindrance demand*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abela, F., & Debono, M. (2019). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Job-Related Attitudes Within a Manufacturing Plant. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244018822179>
- Acquadro Maran, D., Zito, M., & Colombo, L. (2020). Secondary Traumatic Stress in Italian Police Officers: The Role of Job Demands and Job Resources. *Frontiers in Psychology*, 11(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01435>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). 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>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Artiningsih, D. W., Putra, D. S., Zainul, M., & Ibrahim, A. H. H. (2023). the Impact of Job Embeddedness and Work Engagement on Staff Turnover. *Polish Journal of Management Studies*, 28(2), 28–43. <https://doi.org/10.17512/pjms.2023.28.2.02>
- Augustin, R. A., Zamralita, Z., & Saraswati, K. D. H. (2022). The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 655(Ticash 2021), 1573–1578. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.253>
- Azharudeen, N. T., & Arulrajah, A. A. (2018). The Relationships among Emotional Demand, Job Demand, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *International Business Research*, 11(11), 8. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n11p8>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). *The Job Demands-Resources model : state of the art*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bano, S., Mubashir, A., Aijaz, U., Hayat, A., & Hakeem, S. (2023). Organizational Cease Of Healthcare Workers In Pakistan Investigating Covid & Post Covid Effects Of Work-Family Conflict , Lack Of Appraisal And Job Demand. *Journal of Positive School Psychology*, 7(1), 1285–1310.
- 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>
- Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resource, Productivity, Quality of Work Life, Profit* (Elevent Ed). Mc Graw Hill Education.
- Chênevert, D., Kilroy, S., Johnson, K., & Fournier, P. L. (2021). The determinants of burnout and professional turnover intentions among Canadian physicians: application of the job demands-resources model. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06981-5>
- 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. <http://books.google.com.sg/books?hl=en&lr=&id=EDZ5AqAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA295&dq=chin+1998+PLS&ots=47qB7ro0np&sig=rihQBibvT6S-Lsj1H9txe9dX6Zk#v=onepage&q&f=false>
- Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. *British Journal of Educational Psychology*, 93(3), 712–726. <https://doi.org/10.1111/bjep.12587>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic

- test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior: One Size Does Not Fit All Types of Employees. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 5–20.
<https://doi.org/10.7341/2012841>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (Fourteenth). Pearson Education Limited.
- Dr. Duryadi, M. S. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7, Issue 1).
- Fukui, S., Salyers, M. P., Morse, G., & Rollins, A. L. (2021). Factors That Affect Quality of Care Among Mental Health Providers: Focusing on Job Stress and Resources. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(3), 204–211.
<https://doi.org/10.1037/prj0000469>
- Fuller, D., Logan, B., Suarez, P., & Valkova, A. (2022). *How retailers can attract and retain frontline talent amid the Great Attrition*. August.
<https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/how-retailers-can-attract-and-retain-frontline-talent-amid-the-great-attrition#/>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Gu, Y., Liu, D., Zheng, G., Yang, C., Dong, Z., & Tee, E. Y. J. (2020). The effects of chinese seafarers' job demands on turnover intention: The role of fun at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17145247>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). AN INSTRUMENT FOR THE DIAGNOSIS OF JOBS AND THE MAY 1974 Natlioam Technical Infemtion S e. *Organizational Effectiveness Research Programs, Department of Admnistrative Sciences Yale University, May, 75.*
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behaviour and Human Performance. Organizational Behavior and Human Performance, 16(170), 250–279.*
http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *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>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences, 113(6), 479–487.* <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- Harrison, S., Gordon, P. E. (2014). Misconceptions Of Employee Turnover : *Journal of Business & Economics Research, 12(2), 145–153.*
- Herr, R. M., van Vianen, A. E. M., Bosle, C., & Fischer, J. E. (2023). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. *Current Psychology, 42(4), 2576–2590.*
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01517-w>
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2024). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports, 127(1), 392–418.*
<https://doi.org/10.1177/00332941221103536>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing

Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427–450. <https://doi.org/10.1348/096317903322591578>
- Hussein Alkahtani, A. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands , Job Decision Latitude , and Mental Strain : Implications for Job Redesign Author (s): Robert A . Karasek , Jr . Published by : Sage Publications , Inc . on behalf of the Johnson Graduate School of Management , Cornell University Stable URL. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2024). *No Title*. HM.4.6/270/SET.M.EKON.3/04/2024. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5715/miliki-kontribusi-signifikan-bagi-perekonomian-nasional-menko-airlangga-berharap-sektor-retail-jadi-tulang-punggung-di-tengah-ketidakpastian>
- Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2020). Erratum: Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses (PLoS ONE (2019) 14:12 (e0226506) DOI: 10.1371/journal.pone.0226506). *PLoS ONE*, 15(1), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228124>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support

- and turnover intention among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102–120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Knight, D. K., Crutsinger, C., & Kim, H. J. (2006). The impact of retail work experience, career expectation, and job satisfaction on retail career intention. *Clothing and Textiles Research Journal*, 24(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/0887302X0602400101>
- Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89–96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- 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>
- Li, Q., Mohamed, R., Mahomed, A., & Khan, H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Employee Care on Turnover Intention and Work Engagement: A Mediated Moderation Model Using Age in the Post Pandemic Period. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Manjula. (2023). Effectiveness Of Employee Retention Strategies. *Industrial Engineering Journal*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/10.37421/2161-5833.2023.13.481>
- Maslach, C. (2023). A Multidimensional Theory of Burnout. *Theories of Organizational Stress*, August, 68–85. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Montgomery, A., Spânu, F., Bøban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job demands,

- burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burnout Research*, 2(2–3), 71–79. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.06.001>
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle, and Loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120–143. <https://doi.org/10.1177/0734371X08315771>
- Newton, J., & Megan, S. (2020). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–11. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Nguyen, P. V., Do, H. T. S., & Mai, B. T. (2020). The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(15), 3623–3634. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.031>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- O'Connor, E. P., & Crowley-Henry, M. (2019). Exploring the Relationship Between Exclusive Talent Management, Perceived Organizational Justice and Employee Engagement: Bridging the Literature. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 903–917. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3543-1>
- 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>
- Opinion, F. B., Alhourani, F., Mihdawi, M., & Afaneh, T. (2021). Exploring the Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Nurses in the Kingdom of Bahrain: A Cross-Sectional Study. *Open Journal of Nursing*, 11(12), 1098–1109. <https://doi.org/10.4236/ojn.2021.1112087>

- 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>
- Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, *6*(3), 224–242. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.2>
- Patel, R. M., & Bartholomew, J. (2021). Impact of job resources and job demands on burnout among physical therapy providers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312521>
- Rafiq, M., Wu, W., Chin, T., & Nasir, M. (2019). The psychological mechanism linking employee work engagement and turnover intention: A moderated mediation study. *Work*, *62*(4), 615–628. <https://doi.org/10.3233/WOR-192894>
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, *10*(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, November, 587–632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their

- relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schindler, P. S. (2022). *Business Research Methods* (Sevent Edi). Mc Graw Hill
- Schlechter, A. F., Syce, C., & Bussin, M. (2016). Predicting voluntary turnover in employees using demographic characteristics: A South African case study. *Acta Commercii*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/ac.v16i1.274>
- Shaukat, H. S., Dr. Naveed Iqbal Chaudhry Muhammad Amir Ch, & Dar, K. A. (2020). and Emerging Sciences. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences Homepage:*, 10(2), 12–17.
- Siegrist, J. (2012). Effort-reward imbalance at work - theory, measurement and evidence. *Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Düsseldorf*, 19.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679–704. <https://doi.org/10.1177/014920639702300504>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. In *International Journal of Africa Nursing Sciences* (Vol. 13). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100225>
- Van Der Heijden, B., Mahoney, C. B., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph16112011>
- Van Heerden, J., Du Plessis, M., & Becker, J. R. (2022). Walking the Tightrope of Job

- Demands and Resources: Leveraging Work Engagement to Counter Turnover Intentions of Information Technology Professionals. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.660308>
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Wiedenkeller, K. (2004). More Praise for The 7 Hidden Reasons Employees Leave. In *Xa.Yimg.Com*. <http://xa.yimg.com/kq/groups/1012520/1479769187/name/The+7+Hidden+Reasons+Employees+Leave.pdf>
- Wilmar B. Schaufeli et al. (2001). Relaxation of classical particles in two-dimensional anharmonic single-well potentials. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Zhang, X., Bai, X., Bian, L., & Wang, M. (2021). The influence of personality, alexithymia and work engagement on burnout among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11544-8>

LAMPIRAN

Tabel 6.1. Identitas Responden

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	2024/12/19 1:44:40 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	6 - 10 tahun
2	2024/12/19 1:48:07 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
3	2024/12/19 1:48:37 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
4	2024/12/19 1:51:09 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	6 - 10 tahun
5	2024/12/19 1:52:41 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
6	2024/12/19 1:53:34 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
7	2024/12/19 1:54:17 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
8	2024/12/19 1:54:24 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
9	2024/12/19 1:56:02 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
10	2024/12/19 1:56:14 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
11	2024/12/19 1:56:27 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
12	2024/12/19 1:58:12 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
13	2024/12/19 1:59:48 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
14	2024/12/19 2:01:03 PM GMT+7		Wanita	> 40 tahun	S1/D4	> 10 tahun
15	2024/12/19 2:03:59 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
16	2024/12/19 2:07:23 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
17	2024/12/19 2:10:32 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
18	2024/12/19 2:16:05 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
19	2024/12/19 2:20:46 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
20	2024/12/19 2:22:18 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
21	2024/12/19 2:22:50 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
22	2024/12/19 2:23:41 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
23	2024/12/19 2:23:57 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
24	2024/12/19 2:24:00 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
25	2024/12/19 2:25:48 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
26	2024/12/19 2:26:09 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
27	2024/12/19 2:27:23 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
28	2024/12/19 2:27:23 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
29	2024/12/19 2:28:09 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
30	2024/12/19 2:28:12 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
31	2024/12/19 2:28:15 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
32	2024/12/19 2:29:40 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
33	2024/12/19 2:29:50 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
34	2024/12/19 2:30:25 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
35	2024/12/19 2:30:40 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
36	2024/12/19 2:31:05 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	SMA	> 10 tahun
37	2024/12/19 2:31:06 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
38	2024/12/19 2:31:08 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
39	2024/12/19 2:31:59 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
40	2024/12/19 2:32:07 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
41	2024/12/19 2:32:10 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
42	2024/12/19 2:32:15 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
43	2024/12/19 2:32:55 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
44	2024/12/19 2:34:10 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
45	2024/12/19 2:34:18 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
46	2024/12/19 2:34:26 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
47	2024/12/19 2:34:28 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
48	2024/12/19 2:34:36 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
49	2024/12/19 2:34:40 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
50	2024/12/19 2:35:15 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
51	2024/12/19 2:35:15 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
52	2024/12/19 2:35:44 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
53	2024/12/19 2:35:45 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
54	2024/12/19 2:35:59 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
55	2024/12/19 2:37:13 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
56	2024/12/19 2:37:33 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
57	2024/12/19 2:37:35 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
58	2024/12/19 2:37:39 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
59	2024/12/19 2:37:54 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	6 - 10 tahun
60	2024/12/19 2:38:25 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
61	2024/12/19 2:38:26 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
62	2024/12/19 2:38:42 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
63	2024/12/19 2:39:03 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
64	2024/12/19 2:39:11 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	3 - 5 tahun
65	2024/12/19 2:40:10 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
66	2024/12/19 2:40:25 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
67	2024/12/19 2:40:28 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
68	2024/12/19 2:40:32 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
69	2024/12/19 2:41:06 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
70	2024/12/19 2:41:16 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
71	2024/12/19 2:41:20 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
72	2024/12/19 2:41:29 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
73	2024/12/19 2:41:41 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
74	2024/12/19 2:41:44 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
75	2024/12/19 2:42:06 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
76	2024/12/19 2:42:23 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
77	2024/12/19 2:42:47 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	S1/D4	> 10 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
78	2024/12/19 2:42:49 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
79	2024/12/19 2:43:02 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
80	2024/12/19 2:44:21 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
81	2024/12/19 2:44:21 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
82	2024/12/19 2:44:35 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
83	2024/12/19 2:44:56 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
84	2024/12/19 2:45:02 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
85	2024/12/19 2:45:05 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
86	2024/12/19 2:45:32 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
87	2024/12/19 2:45:54 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	3 - 5 tahun
88	2024/12/19 2:46:34 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
89	2024/12/19 2:46:41 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
90	2024/12/19 2:47:59 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
91	2024/12/19 2:48:02 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
92	2024/12/19 2:48:15 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
93	2024/12/19 2:49:27 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
94	2024/12/19 2:49:38 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
95	2024/12/19 2:50:01 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
96	2024/12/19 2:50:21 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
97	2024/12/19 2:50:56 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
98	2024/12/19 2:51:27 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
99	2024/12/19 2:51:58 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	6 - 10 tahun
100	2024/12/19 2:51:58 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
101	2024/12/19 2:52:26 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
102	2024/12/19 2:54:51 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
103	2024/12/19 2:54:53 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
104	2024/12/19 2:54:54 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
105	2024/12/19 2:55:02 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S2	1 - 2 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
106	2024/12/19 2:55:05 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
107	2024/12/19 2:56:44 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
108	2024/12/19 2:57:16 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
109	2024/12/19 2:57:18 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
110	2024/12/19 2:57:46 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	Diploma	3 - 5 tahun
111	2024/12/19 2:58:09 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	3 - 5 tahun
112	2024/12/19 2:59:57 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
113	2024/12/19 3:00:35 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	6 - 10 tahun
114	2024/12/19 3:00:40 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
115	2024/12/19 3:01:10 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
116	2024/12/19 3:01:17 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
117	2024/12/19 3:01:50 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
118	2024/12/19 3:02:00 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
119	2024/12/19 3:04:27 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
120	2024/12/19 3:05:44 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
121	2024/12/19 3:06:07 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
122	2024/12/19 3:06:13 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
123	2024/12/19 3:06:54 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
124	2024/12/19 3:08:28 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
125	2024/12/19 3:08:52 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
126	2024/12/19 3:10:20 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
127	2024/12/19 3:11:03 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
128	2024/12/19 3:12:19 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
129	2024/12/19 3:14:57 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
130	2024/12/19 3:16:31 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
131	2024/12/19 3:16:31 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
132	2024/12/19 3:17:19 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
133	2024/12/19 3:17:52 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
134	2024/12/19 3:18:01 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
135	2024/12/19 3:18:32 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	SMA	<= 1 tahun
136	2024/12/19 3:19:01 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
137	2024/12/19 3:22:19 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
138	2024/12/19 3:23:46 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
139	2024/12/19 3:24:52 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
140	2024/12/19 3:29:58 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	6 - 10 tahun
141	2024/12/19 3:29:59 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
142	2024/12/19 3:30:31 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
143	2024/12/19 3:31:58 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
144	2024/12/19 3:32:07 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
145	2024/12/19 3:33:31 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
146	2024/12/19 3:37:26 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
147	2024/12/19 3:39:54 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
148	2024/12/19 3:41:19 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
149	2024/12/19 3:43:24 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
150	2024/12/19 3:48:30 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	1 - 2 tahun
151	2024/12/19 3:51:05 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	SMA	1 - 2 tahun
152	2024/12/19 3:51:46 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	3 - 5 tahun
153	2024/12/19 3:52:17 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
154	2024/12/19 3:54:12 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
155	2024/12/19 3:54:18 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
156	2024/12/19 3:56:09 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
157	2024/12/19 4:01:19 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
158	2024/12/19 4:03:58 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
159	2024/12/19 4:06:43 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
160	2024/12/19 4:08:33 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
161	2024/12/19 4:11:32 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
162	2024/12/19 4:16:31 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
163	2024/12/19 4:17:30 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
164	2024/12/19 4:29:00 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
165	2024/12/19 4:44:36 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
166	2024/12/19 4:45:01 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
167	2024/12/19 4:50:02 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
168	2024/12/19 4:52:01 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
169	2024/12/19 4:53:48 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	Diploma	6 - 10 tahun
170	2024/12/19 4:54:22 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
171	2024/12/19 4:55:55 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
172	2024/12/19 5:00:27 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
173	2024/12/19 5:09:18 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
174	2024/12/19 5:10:40 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
175	2024/12/19 5:13:04 PM GMT+7		Pria	31 - 40 tahun	SMA	3 - 5 tahun
176	2024/12/19 5:15:57 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
177	2024/12/19 5:32:27 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	3 - 5 tahun
178	2024/12/19 5:46:34 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
179	2024/12/19 5:55:02 PM GMT+7		Wanita	26 - 30 tahun	S1/D4	1 - 2 tahun
180	2024/12/19 5:55:57 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	Diploma	1 - 2 tahun
181	2024/12/19 5:57:01 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
182	2024/12/19 5:58:51 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	S1/D4	6 - 10 tahun
183	2024/12/19 6:13:51 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
184	2024/12/19 6:21:07 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	SMA	6 - 10 tahun
185	2024/12/19 6:22:45 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
186	2024/12/19 6:22:48 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
187	2024/12/19 6:24:01 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
188	2024/12/19 6:24:07 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	S1/D4	<= 1 tahun
189	2024/12/19 6:24:23 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
190	2024/12/19 6:24:26 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
191	2024/12/19 6:24:28 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
192	2024/12/19 6:25:11 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
193	2024/12/19 6:25:41 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
194	2024/12/19 6:27:17 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
195	2024/12/19 6:28:04 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
196	2024/12/19 6:29:05 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
197	2024/12/19 6:29:44 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
198	2024/12/19 6:30:27 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
199	2024/12/19 6:31:01 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
200	2024/12/19 6:31:48 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
201	2024/12/19 6:31:58 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
202	2024/12/19 6:32:28 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	<= 1 tahun
203	2024/12/19 6:33:52 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
204	2024/12/19 6:34:05 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	Diploma	1 - 2 tahun
205	2024/12/19 6:34:29 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	3 - 5 tahun
206	2024/12/19 6:34:53 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
207	2024/12/19 6:35:40 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
208	2024/12/19 6:37:21 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
209	2024/12/19 6:38:30 PM GMT+7		Pria	26 - 30 tahun	SMA	3 - 5 tahun
210	2024/12/19 6:38:39 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
211	2024/12/19 6:39:48 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
212	2024/12/19 6:39:50 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
213	2024/12/19 6:39:56 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
214	2024/12/19 6:39:56 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
215	2024/12/19 6:40:54 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
216	2024/12/19 6:41:31 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
217	2024/12/19 6:42:52 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
218	2024/12/19 6:45:53 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
219	2024/12/19 6:50:30 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
220	2024/12/19 6:51:48 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
221	2024/12/19 6:54:06 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
222	2024/12/19 6:54:06 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
223	2024/12/19 6:56:48 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
224	2024/12/19 7:06:09 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
225	2024/12/19 7:07:35 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
226	2024/12/19 7:08:10 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
227	2024/12/19 7:09:13 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
228	2024/12/19 7:13:09 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
229	2024/12/19 7:35:06 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
230	2024/12/19 7:40:24 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
231	2024/12/19 7:40:41 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
232	2024/12/19 7:50:24 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
233	2024/12/19 7:50:38 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
234	2024/12/19 7:58:13 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
235	2024/12/19 8:03:23 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
236	2024/12/19 8:18:35 PM GMT+7		Pria	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
237	2024/12/19 8:18:45 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	1 - 2 tahun
238	2024/12/19 8:21:15 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
239	2024/12/19 8:42:17 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
240	2024/12/19 8:53:11 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
241	2024/12/19 8:55:09 PM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
242	2024/12/19 10:21:22 PM GMT+7		Wanita	31 - 40 tahun	SMA	6 - 10 tahun
243	2024/12/19 10:27:02 PM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	1 - 2 tahun
244	2024/12/19 10:42:08 PM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
245	2024/12/19 11:09:28 PM GMT+7		Pria	> 40 tahun	SMA	6 - 10 tahun

No	Cap Waktu	No HP	Gender	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
246	2024/12/20 7:14:33 AM GMT+7		Wanita	<= 20 tahun	SMA	<= 1 tahun
247	2024/12/20 7:16:40 AM GMT+7		Pria	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
248	2024/12/20 7:17:17 AM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun
249	2024/12/20 7:17:46 AM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	3 - 5 tahun
250	2024/12/20 7:18:03 AM GMT+7		Wanita	21 - 25 tahun	SMA	<= 1 tahun

Tabel 6.2. Kuesioner *job demands*

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	3	4	3	4	2	2	2	2	5	4	4	2	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	5	1
6	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	5
7	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	5	1	3
8	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4
9	4	1	3	2	2	2	1	1	3	4	5	1	1
10	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2
11	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	1	4
12	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	2	3
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
14	2	3	2	1	3	1	1	2	2	5	5	2	2
15	2	2	5	5	1	5	1	5	1	5	5	3	1
16	2	4	2	5	2	2	1	3	2	2	5	4	4
17	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1
18	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	1	4

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3
21	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
23	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	1	1
24	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	5	4	1
25	3	2	3	5	4	3	3	4	5	5	5	3	4
26	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
27	3	2	3	4	1	1	1	1	1	2	5	1	1
28	4	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2
29	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3	3
30	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	2
31	3	4	3	1	2	3	1	2	3	1	4	4	1
32	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2
33	3	3	4	2	5	3	3	2	2	3	4	2	2
34	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5
35	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
36	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
37	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
38	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
39	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	5	2	3
40	3	1	3	2	4	2	3	3	4	3	5	4	3
41	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	5	3	3
42	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2
43	3	2	3	1	1	1	3	2	1	5	5	4	4
44	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	5
45	2	1	4	1	5	2	1	1	4	3	5	3	2
46	1	3	3	1	3	1	1	1	5	2	5	5	3

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
47	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	5	3	2
48	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3
49	5	5	5	5	2	5	1	5	1	3	5	1	5
50	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	2
51	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	5	2	1
52	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	4	4	2
53	1	4	4	1	1	2	1	1	2	4	5	3	2
54	2	5	2	5	5	3	4	5	5	5	3	1	1
55	3	1	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2
56	1	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2
57	3	2	2	1	4	3	2	3	4	4	4	3	2
58	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2
59	3	3	3	3	4	2	3	3	4	5	5	3	3
60	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
61	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	5	1	1
62	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	5	1	2
63	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4
64	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
65	3	4	3	1	4	3	2	2	3	4	5	4	3
66	2	5	2	1	1	4	2	2	4	2	5	3	2
67	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
68	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4
69	3	4	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	4
70	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
71	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4
72	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	5	3	3
73	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4
74	3	1	2	1	1	2	1	1	2	4	4	1	1

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
75	4	5	5	5	5	5	1	3	3	2	5	3	5
76	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2
77	2	3	2	1	4	1	1	2	4	3	3	1	1
78	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
80	3	1	4	3	4	1	2	3	2	2	5	3	3
81	3	4	3	4	5	2	3	3	2	5	5	2	1
82	2	4	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1
83	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3
84	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	4	2
85	3	5	3	3	2	2	2	2	2	4	5	4	4
86	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1
88	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	5	1	1
89	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5
90	3	4	5	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5
91	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2
93	2	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	3	2
94	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
97	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	2
98	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	2
99	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	2	3
100	2	4	5	2	1	5	3	5	5	5	4	2	2
101	4	1	2	1	3	1	1	1	2	4	4	1	4
102	1	3	2	1	2	2	2	1	1	3	4	1	3

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
103	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3
104	3	1	3	1	1	2	4	3	5	4	4	2	1
105	3	5	3	3	3	4	1	3	3	5	5	3	3
106	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	5	1	1
107	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
108	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4
109	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3
110	3	3	3	5	2	3	4	3	1	3	3	2	2
111	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	1
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
113	3	4	2	1	4	2	2	2	2	3	4	3	3
114	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	5	5	5
115	3	2	2	1	4	2	1	2	1	5	4	1	1
116	4	5	3	1	3	2	3	4	5	5	5	4	5
117	5	5	3	5	2	2	1	3	1	3	4	3	3
118	4	2	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4
119	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	2
120	5	5	5	1	5	5	1	3	1	1	5	1	1
121	3	3	4	2	4	5	4	1	5	4	5	3	1
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
124	3	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	1
125	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
126	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3
127	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5
128	4	3	3	3	5	2	5	4	2	5	5	1	3
129	4	4	3	1	1	2	1	2	3	4	3	2	4
130	3	3	5	5	2	2	3	5	5	5	5	4	5

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
131	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2
132	2	1	3	1	4	2	3	3	3	4	4	2	2
133	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1	5	1	5
134	2	1	1	5	2	1	1	1	1	2	5	1	3
135	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
136	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4
137	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	5	3	2
138	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2
139	4	4	4	4	3	1	3	4	5	3	4	4	4
140	3	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
141	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	5	1	1
142	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
143	2	3	3	4	2	1	4	3	5	3	5	4	5
144	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
145	5	5	2	5	3	5	1	5	3	2	1	2	5
146	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2
147	4	4	3	4	2	5	3	3	4	4	5	3	2
148	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	5	3	2
149	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4
150	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
151	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
152	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	1
153	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	3	3
154	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3
155	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	5	3	3
156	4	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3
157	3	2	5	5	3	2	1	5	2	3	5	3	5
158	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
159	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
160	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2
161	4	2	4	3	3	4	2	4	3	5	4	3	4
162	3	3	5	1	1	1	2	1	2	2	3	3	5
163	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3
164	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4
165	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2
166	4	3	5	4	4	3	5	2	3	3	4	3	5
167	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3
168	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5
169	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1
170	3	4	5	4	4	4	2	2	2	1	4	3	3
171	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3
172	5	3	3	1	5	1	3	3	3	3	4	3	3
173	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	5	1	1
174	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	5
175	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
176	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2
177	3	2	4	2	4	3	1	1	1	2	3	1	4
178	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4
179	2	4	2	1	2	4	4	2	1	4	4	2	4
180	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
181	4	5	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2	2
182	3	2	5	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4
183	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	2	3
184	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	4	1	1
185	4	3	1	1	2	1	1	1	1	3	4	2	1
186	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
187	4	3	5	4	4	4	1	3	3	4	4	3	1
188	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	1
189	2	3	2	5	4	2	3	1	2	5	5	3	2
190	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1
191	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	5	3	2
192	2	2	4	2	4	4	5	1	1	1	4	3	3
193	1	3	1	4	1	1	1	3	3	2	4	3	2
194	3	5	2	1	5	2	2	4	5	3	5	5	5
195	3	3	5	3	2	3	2	1	5	4	2	4	2
196	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
197	1	5	5	5	3	3	3	3	5	2	5	5	5
198	4	3	2	1	1	2	4	3	4	4	3	3	4
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
200	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	5	3	2
201	2	3	1	3	4	2	2	4	4	5	3	3	4
202	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4
203	1	3	4	1	5	2	2	2	1	3	4	2	3
204	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
205	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2
206	3	4	1	1	3	1	3	1	1	5	4	2	2
207	3	3	5	1	1	1	1	1	1	3	2	1	5
208	4	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	3
209	3	5	4	3	5	3	2	4	4	5	5	4	2
210	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2
211	4	5	4	1	2	2	2	1	5	5	5	3	5
212	3	5	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3
213	3	3	3	3	5	3	3	2	1	1	2	1	3
214	1	4	5	1	3	1	2	4	4	3	3	3	3

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
218	3	2	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3
219	3	3	3	3	5	2	3	1	2	4	5	4	3
220	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1
221	4	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5
222	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	2
223	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1
224	3	2	2	3	1	4	3	3	5	4	4	5	4
225	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1
226	3	5	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5	5
227	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4
228	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	5	4	5
229	2	5	5	5	3	3	3	5	3	3	2	1	1
230	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	5	3	3
231	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
232	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3
233	1	4	1	1	5	4	5	4	2	3	4	3	5
234	5	5	3	1	3	5	2	1	5	1	5	1	1
235	2	5	3	3	2	3	5	3	2	2	4	3	1
236	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3
237	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
238	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3
239	3	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	3	5
240	1	3	2	1	4	1	1	1	2	5	5	2	1
241	2	1	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4
242	4	5	3	3	2	4	3	5	4	3	5	4	2

No	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	JD7	JD8	JD9	JD10	JD11	JD12	JD13
243	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5
244	3	3	4	3	4	4	2	2	3	5	4	5	5
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
246	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3
247	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2
248	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	5
249	3	5	1	1	2	3	2	4	4	2	5	4	1
250	1	3	3	4	2	1	1	3	3	4	4	2	2

Tabel 6.3. Kuesioner *job resources* dan *work engagement*

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
1	4	4	2	3	5	1	4	1	5	4	5	5	5	3	5	3
2	2	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	2	1	1	4	4	4	1	1	1	3	3	1	2
7	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4
8	4	4	3	3	3	1	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3
9	5	1	1	4	4	1	3	2	5	3	3	4	3	4	4	4
10	4	2	2	2	1	3	4	4	4	1	2	2	3	3	3	4
11	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5
12	3	2	2	2	5	1	2	2	4	2	5	4	5	4	4	3
13	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4
14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
15	5	5	5	5	2	3	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5
16	4	2	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
17	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
18	5	2	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	5	3	5	3	1	3	3	5	2	5	3	3	3	4	4
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4
23	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
24	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
25	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	1	4	2	5	4	5	5	5	5	3	5
27	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
28	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
32	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3
33	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
34	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
36	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4
37	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4
38	4	2	4	4	3	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	5
39	5	4	4	4	4	1	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
40	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3
41	5	3	4	4	3	2	2	1	4	3	4	4	5	5	4	4
42	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4
43	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
45	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	4	4	5	5	2	4	1	5	1	5	5	4	4	4	4
48	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4
49	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
52	4	4	3	3	3	1	4	1	4	2	4	4	4	3	5	3
53	2	5	5	5	4	4	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5
54	2	1	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5
57	5	4	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4
58	5	3	3	5	3	3	3	1	5	4	3	4	4	3	5	5
59	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	1	1	2	2	2	1	2	1	5	2	1	5	5	5	4	4
61	4	3	1	5	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5
62	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
63	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
64	5	3	2	4	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4
65	5	5	4	5	4	2	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5
66	2	1	1	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	5
67	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
68	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
69	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	5	1	3	3	3	3
70	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
71	4	3	3	4	3	3	4	1	5	4	3	4	3	4	4	3
72	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
73	4	4	3	4	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	1	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5
75	1	1	1	4	1	1	4	4	3	1	5	2	3	2	4	4
76	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
77	3	3	4	4	5	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	5
78	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4
79	3	3	4	5	4	1	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5
80	5	2	2	2	4	1	3	2	3	5	3	3	3	3	5	3
81	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5
82	5	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	5	5	3	5	2	1	2	2	5	2	3	4	4	4	4	4
87	5	3	3	5	4	1	5	2	5	3	3	5	5	3	5	5
88	4	5	4	5	5	2	3	2	5	4	5	5	5	5	2	5
89	5	1	1	3	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5
92	4	5	3	4	4	1	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5
93	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
95	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
96	3	4	3	4	2	3	1	1	3	3	3	5	3	4	5	5
97	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3
98	5	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	2	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
101	5	5	4	5	3	1	2	1	3	5	3	4	5	5	5	4
102	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
104	4	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5
105	5	3	3	3	1	1	4	3	5	2	5	5	3	4	3	3
106	1	1	1	1	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	2	5
107	4	5	4	4	2	3	3	4	5	1	3	3	3	3	2	5
108	5	5	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3
109	3	1	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3
110	2	1	2	2	3	2	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4
111	4	3	3	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5
112	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
113	3	2	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5
114	4	4	1	5	3	2	2	1	5	1	5	5	4	5	5	5
115	4	5	4	5	5	2	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4
116	4	3	2	3	2	1	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4
117	3	3	4	5	3	1	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3
118	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2
119	1	4	2	5	4	1	1	2	4	5	2	4	5	5	5	4
120	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	2	3	5	3	5	3
121	3	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3
122	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4
123	4	1	5	5	5	1	4	2	5	5	5	5	3	3	5	4
124	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
125	3	1	1	1	1	3	1	1	5	1	5	1	1	3	3	5
126	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
127	3	1	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5
128	5	3	3	2	5	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
129	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4
130	5	3	3	5	5	3	4	4	5	1	3	3	5	3	2	4
131	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
132	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
133	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
134	5	4	5	4	1	1	3	5	5	2	5	3	2	4	5	4
135	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
136	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
137	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4
138	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	4
139	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
140	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
142	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
144	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
145	5	1	1	1	5	5	5	5	3	2	5	2	4	3	3	3
146	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5
147	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3
148	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
149	1	1	1	1	1	1	4	4	5	2	5	3	2	3	2	3
150	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
151	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
152	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4
153	5	2	2	2	3	1	3	4	5	2	4	3	4	4	3	4
154	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
155	5	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
156	5	4	4	3	3	3	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
157	4	2	2	2	1	1	4	3	5	3	2	4	4	4	4	4
158	5	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
160	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
161	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4
162	1	2	1	2	3	1	3	2	5	2	3	4	3	5	3	4
163	4	4	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3
164	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
165	4	3	3	3	2	3	3	2	5	2	3	4	3	3	3	4
166	4	3	4	3	3	2	5	3	4	2	3	4	4	5	5	3
167	5	2	4	4	4	2	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	5	4
169	5	3	3	5	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	3
170	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
171	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4
172	1	5	3	5	5	3	3	1	5	5	3	3	3	5	5	3
173	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
174	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4
175	3	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
176	4	4	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3
177	3	2	2	4	3	2	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4
178	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
179	5	5	4	4	2	1	4	4	4	2	5	3	5	5	5	4
180	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
181	4	4	4	4	2	2	4	2	5	3	5	5	2	2	5	5
182	3	4	2	4	3	2	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4
183	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	2	2	3	3	5	3
184	4	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
185	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5
186	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
187	5	3	2	3	1	2	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5
188	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
189	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
190	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
191	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
194	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4
195	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
196	5	4	4	4	1	3	5	4	5	2	4	1	3	3	4	4
197	5	1	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
198	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
199	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3
200	5	5	5	5	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
201	5	2	3	3	4	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
202	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
203	3	2	3	4	5	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	4
204	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
205	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
206	3	3	1	4	4	5	1	1	1	4	5	5	5	5	3	4
207	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5
208	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
209	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	5	3
210	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
211	5	3	3	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2
212	4	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
213	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3
214	4	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5
215	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	3	2	5	4
216	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	3	2	2	2	4
217	5	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	4	5	4	5	5
218	4	2	2	3	2	1	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5
219	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
220	5	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5
221	4	2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5
222	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3
223	5	4	3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5
224	3	3	2	4	2	1	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4
225	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3
226	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	3
227	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
228	5	1	1	2	2	1	2	5	4	2	2	3	2	4	4	4
229	3	1	3	2	3	1	3	5	5	3	1	1	3	1	3	2
230	4	4	5	4	4	2	3	3	5	3	5	5	4	5	2	5
231	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
232	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
233	1	2	3	5	2	2	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5
234	5	3	3	3	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4
235	4	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3
236	4	1	2	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4
237	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
238	5	1	1	2	4	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
239	5	2	2	4	5	2	5	1	3	4	3	4	5	3	5	3
240	2	2	3	4	5	3	3	2	5	4	3	4	5	5	4	4

No	JR1	JR2	JR3	JR4	JR5	JR6	JR7	JR8	JR9	JR10	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6
241	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
242	2	2	1	2	4	2	4	1	4	2	3	4	4	3	4	3
243	3	4	5	3	4	3	5	5	5	1	1	1	2	1	3	5
244	5	5	1	4	1	1	3	2	5	3	5	3	3	3	2	4
245	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	5	4
246	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
247	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
248	4	3	4	4	3	1	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5
249	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
250	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	4	5	4	5	4

Tabel 6.4. Kuesioner turnover intention

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
1	4	5	4	5	5	4	3
2	3	3	2	2	3	2	2
3	5	2	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	3	3
5	3	1	1	2	3	1	1
6	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	3	4	4	3	3
9	3	1	2	3	3	3	3
10	5	5	3	4	5	5	4
11	3	2	2	2	2	2	2
12	4	4	3	4	4	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4
14	1	2	2	2	1	1	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
15	3	1	3	3	1	2	1
16	1	1	2	2	1	2	2
17	1	1	2	3	2	2	2
18	3	3	2	2	2	2	2
19	4	4	3	4	4	4	4
20	3	3	3	3	4	4	4
21	4	5	2	2	2	2	2
22	2	2	3	3	2	2	2
23	3	2	3	3	3	3	3
24	2	1	3	4	3	2	2
25	4	4	2	2	2	2	2
26	1	1	1	1	2	2	2
27	1	2	2	1	1	1	1
28	1	1	3	2	2	2	1
29	3	3	4	3	3	3	3
30	2	2	1	1	1	1	1
31	3	1	1	1	1	1	1
32	5	4	4	4	4	3	4
33	2	2	3	3	3	2	2
34	3	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3
36	5	3	3	3	4	4	4
37	3	2	4	4	3	3	4
38	2	2	2	2	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1
40	3	1	1	3	2	2	2
41	1	2	3	3	1	2	3
42	3	1	3	3	4	4	4

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
43	2	2	2	2	1	1	1
44	2	1	2	3	1	2	2
45	3	2	1	1	1	1	1
46	1	3	1	2	1	1	1
47	1	2	3	3	1	1	1
48	3	1	3	3	3	2	1
49	5	1	5	1	1	1	1
50	3	3	2	2	3	2	2
51	1	2	1	2	1	1	1
52	1	1	4	4	2	3	2
53	1	2	1	1	2	3	3
54	2	2	1	1	1	1	1
55	2	1	2	3	1	2	2
56	2	2	3	3	3	3	3
57	1	1	3	3	4	2	1
58	2	1	1	2	2	2	2
59	3	3	3	3	3	3	3
60	5	1	2	3	1	1	1
61	2	1	2	2	1	1	1
62	1	3	2	2	3	1	3
63	3	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	3	2	2	1
65	2	1	2	2	3	2	2
66	4	2	4	1	2	3	4
67	1	1	2	1	1	1	1
68	3	2	3	3	3	3	4
69	3	3	2	3	3	3	3
70	3	3	2	3	3	2	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
71	3	2	2	3	3	3	3
72	4	1	2	3	1	2	1
73	3	2	3	3	2	2	1
74	2	1	3	3	2	2	3
75	5	5	4	4	5	5	4
76	2	2	3	4	3	3	3
77	1	1	2	3	2	1	2
78	2	1	1	3	2	2	2
79	1	1	2	1	1	1	1
80	3	1	3	3	1	1	1
81	3	3	3	3	3	3	3
82	1	1	1	1	1	1	1
83	3	3	3	3	2	3	2
84	1	1	1	1	1	1	1
85	3	3	3	2	2	4	3
86	3	3	1	1	4	4	5
87	1	1	4	4	1	3	3
88	1	1	2	2	2	1	1
89	1	1	5	5	5	5	5
90	3	4	1	1	1	1	1
91	5	3	5	5	5	5	5
92	2	2	3	2	2	2	3
93	1	1	1	1	1	1	1
94	2	2	3	3	3	3	3
95	1	1	2	2	2	1	1
96	2	3	3	3	3	2	2
97	3	2	3	3	4	3	3
98	2	2	3	3	3	2	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
99	3	3	1	2	2	2	1
100	5	5	5	3	5	5	5
101	3	1	3	1	1	1	1
102	2	1	1	1	1	1	1
103	3	2	2	3	2	2	2
104	4	3	3	3	4	4	4
105	3	3	1	3	3	3	5
106	1	1	1	1	1	1	1
107	5	5	4	4	5	5	5
108	3	3	3	4	4	4	4
109	4	2	4	5	4	4	4
110	3	3	5	3	3	3	3
111	1	1	2	2	2	2	2
112	3	4	3	4	3	3	3
113	1	1	3	2	1	1	1
114	3	3	3	4	2	4	4
115	1	1	1	1	1	1	1
116	4	5	2	2	3	3	3
117	2	4	3	3	3	3	3
118	4	4	3	3	3	4	4
119	1	1	2	4	1	1	1
120	3	1	1	3	3	3	2
121	3	1	4	4	3	3	3
122	2	2	1	1	1	1	2
123	2	1	2	4	1	1	1
124	4	1	3	3	2	1	1
125	5	5	3	5	5	5	5
126	2	2	3	4	3	3	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
127	4	1	3	2	3	3	3
128	3	3	3	3	3	3	2
129	3	1	3	2	3	3	3
130	4	2	3	5	4	1	3
131	1	1	3	1	1	1	1
132	2	2	3	4	3	3	3
133	1	1	1	1	1	1	1
134	3	1	4	3	1	2	1
135	3	3	3	3	3	3	3
136	4	3	4	5	4	3	4
137	2	1	2	2	2	2	1
138	2	2	2	3	2	3	2
139	4	1	2	2	2	1	1
140	1	1	1	1	1	1	1
141	3	3	3	3	3	3	3
142	2	1	3	3	3	2	3
143	3	3	4	3	4	3	3
144	5	5	1	1	1	1	1
145	2	3	5	3	5	4	3
146	3	2	3	2	3	3	3
147	4	4	3	3	3	3	3
148	2	2	3	3	3	3	3
149	5	5	5	5	5	5	5
150	2	3	3	3	3	3	3
151	2	2	3	2	3	3	3
152	2	5	2	2	2	2	1
153	5	5	3	3	3	3	4
154	2	2	3	3	3	3	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
155	3	2	3	3	2	2	2
156	2	2	3	3	3	3	3
157	3	2	4	3	4	5	5
158	4	1	2	3	3	3	2
159	2	3	2	3	3	2	2
160	2	1	2	3	3	2	2
161	3	3	4	3	4	4	5
162	3	3	3	3	3	3	3
163	3	1	4	4	4	4	3
164	3	2	3	3	3	3	3
165	2	4	3	3	2	3	3
166	3	3	1	2	2	2	2
167	1	1	3	4	2	3	2
168	4	3	4	4	3	3	4
169	3	1	3	3	2	3	3
170	2	1	1	1	1	2	2
171	3	3	2	2	3	3	3
172	1	1	3	3	1	1	1
173	1	1	1	2	1	1	1
174	2	3	4	4	4	4	4
175	2	2	3	3	3	3	3
176	2	2	3	4	3	4	4
177	3	2	4	3	3	3	3
178	4	4	3	3	2	2	2
179	4	3	2	3	3	4	4
180	2	3	3	3	3	3	3
181	4	5	3	3	3	5	5
182	5	5	2	1	3	2	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
183	3	2	4	4	3	3	3
184	2	2	2	3	2	2	3
185	4	1	1	1	1	1	1
186	4	2	3	3	3	2	2
187	3	2	2	3	4	3	3
188	2	1	2	2	2	1	1
189	1	1	1	2	1	1	1
190	1	3	3	3	3	3	3
191	4	3	3	3	3	3	1
192	1	1	1	2	1	1	1
193	3	2	3	2	2	2	1
194	1	2	3	3	1	1	1
195	2	1	2	3	1	1	1
196	5	5	3	3	5	4	5
197	3	1	3	4	4	3	2
198	4	4	3	3	3	3	4
199	3	3	3	3	3	3	3
200	3	1	2	1	2	1	1
201	3	3	3	3	2	2	2
202	4	2	5	5	4	5	5
203	2	1	3	3	1	1	1
204	3	3	3	3	3	3	3
205	1	1	3	2	1	1	1
206	1	1	3	2	1	1	1
207	1	3	5	5	3	3	5
208	3	3	3	3	3	3	3
209	2	2	2	3	3	2	2
210	2	1	3	3	3	3	3

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
211	5	1	3	5	1	1	1
212	3	3	5	3	1	1	1
213	2	2	3	3	2	2	3
214	1	2	3	3	2	3	3
215	5	3	4	5	4	5	4
216	3	3	5	5	3	4	5
217	5	1	4	5	2	1	1
218	3	3	3	1	4	3	3
219	2	1	2	2	2	2	2
220	2	1	2	2	1	1	1
221	4	4	1	2	2	1	1
222	3	5	3	3	2	2	2
223	1	2	1	2	1	2	1
224	2	2	5	3	4	5	5
225	3	4	4	4	3	4	3
226	4	4	5	5	5	5	5
227	4	2	2	3	2	2	2
228	3	2	5	2	3	4	4
229	4	3	4	5	5	5	5
230	2	1	3	4	2	2	1
231	3	3	3	3	3	3	3
232	3	3	2	3	3	3	2
233	1	1	2	2	3	2	4
234	1	1	1	1	1	1	1
235	4	2	3	3	4	3	3
236	5	5	5	5	5	5	5
237	2	2	3	3	3	3	3
238	3	1	5	3	2	2	2

No	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6	TI7
239	5	5	3	4	5	4	2
240	1	1	2	2	3	2	2
241	3	2	3	3	3	3	3
242	4	4	3	3	4	3	3
243	5	5	5	5	5	5	5
244	4	3	3	4	4	4	4
245	2	2	4	3	4	4	4
246	1	1	2	2	1	1	1
247	1	1	3	3	2	2	2
248	3	4	2	2	4	4	4
249	1	1	2	2	1	1	1
250	2	1	2	3	2	1	1

Outer loadings - Matrix							
	JD	JR	TI	WE	OE (JD)	OE (JR)	OE (WE)
JD1	0.750						
JD3	0.800						
JD6	0.850						
JD7	0.773						
JD8	0.787						
JD9	0.720						
JR3		0.806					
JR4		0.869					
JR5		0.791					
TI3			0.794				
TI4			0.791				
TI5			0.893				
TI6			0.930				
TI7			0.899				
WE2				0.873			
WE3				0.860			
WE4				0.893			
WE6				0.719			
OE (JD)					1.000		
OE (JR)						1.000	
OE (WE)							1.000

Gambar 6.1. Outer Loading – Matrix

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
JD	0.872	0.878	0.903	0.610
JR	0.761	0.767	0.862	0.677
TI	0.913	0.918	0.936	0.745
WE	0.858	0.875	0.904	0.704

Gambar 6.2. Construct Reliability and Validity – Overview

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix							
	JD	JR	TI	WE	OE (JD)	OE (JR)	OE (WE)
JD							
JR	0.517						
TI	0.632	0.810					
WE	0.475	0.655	0.772				
OE (JD)	0.175	0.141	0.142	0.126			
OE (JR)	0.113	0.275	0.142	0.111	0.301		
OE (WE)	0.154	0.254	0.294	0.432	0.181	0.309	

Gambar 6.3. Discriminant Validity – HTMT – Matrix

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	JD	JR	TI	WE	
JD	0.781				
JR	-0.432	0.823			
TI	0.570	-0.678	0.863		
WE	-0.420	0.536	-0.688	0.839	

Gambar 6.4. Discriminant Validity – Fornell Larcker Criterion

Discriminant validity - Cross loadings							
	JD	JR	TI	WE	OE (JD)	OE (JR)	OE (WE)
JD1	0.750	-0.261	0.381	-0.306	0.108	-0.061	-0.029
JD3	0.800	-0.369	0.475	-0.348	0.069	0.133	0.125
JD6	0.850	-0.403	0.498	-0.345	0.174	0.096	0.193
JD7	0.773	-0.400	0.476	-0.379	0.196	0.104	0.212
JD8	0.787	-0.309	0.449	-0.296	0.146	0.074	0.111
JD9	0.720	-0.248	0.368	-0.278	0.075	0.025	0.004
JR3	-0.310	0.806	-0.498	0.392	-0.060	-0.173	-0.154
JR4	-0.453	0.869	-0.589	0.485	-0.089	-0.265	-0.176
JR5	-0.293	0.791	-0.577	0.438	-0.155	-0.155	-0.216
TI3	0.407	-0.578	0.794	-0.521	0.063	0.115	0.242
TI4	0.427	-0.511	0.791	-0.616	0.125	0.107	0.231
TI5	0.575	-0.553	0.893	-0.592	0.139	0.092	0.206
TI6	0.526	-0.623	0.930	-0.639	0.133	0.132	0.277
TI7	0.511	-0.653	0.899	-0.599	0.125	0.138	0.253
WE2	-0.427	0.499	-0.613	0.873	-0.094	-0.037	-0.394
WE3	-0.310	0.493	-0.595	0.860	-0.027	-0.133	-0.330
WE4	-0.399	0.436	-0.633	0.893	-0.099	-0.085	-0.365
WE6	-0.251	0.354	-0.446	0.719	0.172	0.090	-0.253
OE (JD)	0.167	-0.125	0.137	-0.031	1.000	0.301	0.181
OE (JR)	0.086	-0.243	0.136	-0.059	0.301	1.000	0.309
OE (WE)	0.142	-0.222	0.280	-0.405	0.181	0.309	1.000

Gambar 6.5. Discriminant Validity – Cross Loadings

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - Matrix							
	JD	JR	TI	WE	OE (JD)	OE (JR)	OE (WE)
JD			1.342	1.254			
JR			1.614	1.297			
TI							
WE			1.780				
OE (JD)			1.142	1.125			
OE (JR)			1.265	1.158			
OE (WE)			1.353				

Gambar 6.6. Collinearity Statistics (VIF) – Inner Model – Matrix

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
JD -> TI	0.244	0.242	0.050	4.833	0.000	
JD -> WE	-0.237	-0.236	0.066	3.581	0.000	
JR -> TI	-0.359	-0.362	0.063	5.735	0.000	
JR -> WE	0.453	0.454	0.058	7.818	0.000	
WE -> TI	-0.392	-0.390	0.061	6.461	0.000	
OE (JD) -> TI	0.035	0.037	0.038	0.918	0.179	
OE (JD) -> WE	0.041	0.038	0.052	0.797	0.213	
OE (JR) -> TI	-0.007	-0.003	0.037	0.179	0.429	
OE (JR) -> WE	0.043	0.043	0.047	0.917	0.180	
OE (WE) -> TI	0.002	-0.001	0.030	0.059	0.476	

Gambar 6.7. Path Coefficients – Mean, STDEV, T Values, P Values

Path coefficients - Confidence intervals				
	Original sample (O)	Sample mean (M)	5.0%	95.0%
JD -> TI	0.244	0.242	0.158	0.325
JD -> WE	-0.237	-0.236	-0.342	-0.125
JR -> TI	-0.359	-0.362	-0.466	-0.260
JR -> WE	0.453	0.454	0.359	0.548
WE -> TI	-0.392	-0.390	-0.489	-0.290
OE (JD) -> TI	0.035	0.037	-0.026	0.098
OE (JD) -> WE	0.041	0.038	-0.046	0.123
OE (JR) -> TI	-0.007	-0.003	-0.065	0.057
OE (JR) -> WE	0.043	0.043	-0.033	0.122
OE (WE) -> TI	0.002	-0.001	-0.051	0.045

Gambar 6.8. Path Coefficients – Confidence Intervals

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
JD -> WE -> TI	0.093	0.092	0.031	3.016	0.001
JR -> WE -> TI	-0.177	-0.177	0.036	4.915	0.000
OE (JD) -> WE -> TI	-0.016	-0.015	0.020	0.800	0.212
OE (JR) -> WE -> TI	-0.017	-0.017	0.019	0.919	0.179

Gambar 6.9. Specific Indirect Effects – Mean, STDEV, T Values, P Values

Specific indirect effects - Confidence intervals				
	Original sample (O)	Sample mean (M)	5.0%	95.0%
JD -> WE -> TI	0.093	0.092	0.044	0.146
JR -> WE -> TI	-0.177	-0.177	-0.240	-0.119
OE (JD) -> WE -> TI	-0.016	-0.015	-0.048	0.018
OE (JR) -> WE -> TI	-0.017	-0.017	-0.048	0.012

Gambar 6.10. Specific Indirect Effects – Confidence Intervals

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
TI	0.657	0.648
WE	0.337	0.326

Gambar 6.11. R Square - Overview

LV prediction summary - PLS-SEM				
	Q ² predict	RMSE	MAE	
TI	0.532	0.690	0.536	
WE	0.299	0.845	0.652	

Gambar 6.12. LV Prediction Summary – PLS - SEM

Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.065	0.065
d_ULS	0.714	0.717
d_G	0.326	0.326
Chi-square	494.392	495.565
NFI	0.835	0.835

Gambar 6.13. Model Fit

MV prediction summary - Overview					
	O ² predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
T13	0.341	0.876	0.689	0.883	0.697
T14	0.296	0.894	0.677	0.921	0.706
T15	0.415	0.909	0.745	0.922	0.751
T16	0.451	0.884	0.697	0.876	0.696
T17	0.471	0.917	0.726	0.893	0.700
WE2	0.276	0.898	0.706	0.920	0.729
WE3	0.213	0.865	0.694	0.866	0.706
WE4	0.205	0.877	0.697	0.897	0.721
WE6	0.143	0.792	0.648	0.822	0.666

Gambar 6.14. MV Prediction Summary - Overview