Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Volume 3, Nomor 3, Agustus 2026
E-ISSN .: 3046-7748; P-ISSN .: 3046-7764; Hal. 77-92
DOI: https://doi.org/10.61132/jumabedi.v3i3.1493
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh *Work Engagement, Work-Life Balance,* dan Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pengguna Transportasi Umum pada Perusahaan Swasta di Jakarta

(Studi Pada Karyawan Swasta Pengguna Transportasi Umum di Jakarta)

May Nur Hasanah[1*], Qodariah[2]
[1-2]Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: maynurhsnh12@gmail.com[1], qodariah@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: maynurhsnh12@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work Engagement, Work-Life Balance, and Work Flexibility on Turnover Intention of Public Transportation Users in Private Companies in Jakarta. The high level of turnover intention can have a negative impact on the company, such as increasing recruitment costs, training, and decreasing organizational productivity. Therefore, it is necessary to identify factors that can influence turnover intention as a basis in the causal research category, the development of human resource management strategies. This study applies a quantitative method including The population in this study were all employees who use public transportation in private companies in the Jakarta area. The sample of this study was 124 respondents with data obtained from distributing questionnaires and using nonprobability sampling techniques with purposive sampling methods. This study used analysis using SPSS version 25 with. The results showed that work engagement, and work-life balance did not have a significant effect on turnover intention and work flexibility had a negative and significant effect on turnover intention.*

Keywords: *E-WOM; Free Shipping Program; Jakarta; Purchase Decision; Visual Display.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement, Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Pengguna Transportasi Umum pada Perusahaan Swasta di Jakarta. Tingginya tingkat turnover intention dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, serta dapat menurunnya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi turnover intention sebagai dasar dalam kategori penelitian kausal, penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang dapat termasuk Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pengguna transportasi umum pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta. Sampel penelitian ini adalah 124 responden dengan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis menggunakan SPSS versi 25 dengan. Hasil penelitian agar menunjukan *work engagement, dan work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan fleksibilitas kerja berpengaruh sangat negatif dan signifikan terhadap apa *turnover intention.*

Kata Kunci : Citra Merek; Dan Kepuasan Konsumen; Jakarta**;** Kualitas Produk; Persepsi Harga.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset strategis perusahaan untuk mencapai tujuan. *Turnover Intention* adalah kecenderungan sadar karyawan mencari pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi (Mobley, 2011). Tingginya niat ini berdampak negatif: naiknya biaya rekrutmen dan pelatihan, operasional terganggu, dan kehilangan pengetahuan serta pengalaman kerja (Robbins & Judge, 2019). *Commuting fatigue* makin sering dibahas penelitian SDM. *Work-life balance*, yaitu kemampuan menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis (Greenhaus & Allen, 2011). Bagi pengguna transportasi umum, waktu perjalanan panjang mengurangi waktu keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi. Ini bisa memicu kelelahan emosional dan meningkatkan keinginan pindah ke pekerjaan dengan

Naskah Masuk: 12 Juni 2024; Revisi: 12 Juli 2024; Diterima: 20 Agustus 2024; Terbit: 27 Agustus2026

keseimbangan yang lebih baik. Fleksibilitas Kerja juga makin penting, terutama pascapandemi saat banyak perusahaan menerapkan *hybrid* atau *flexible working*. Fleksibilitas kerja adalah keleluasaan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja (Hill et al., 2008). Bagi pengguna transportasi, jam masuk fleksibel atau kerja dari rumah bisa mengurangi tekanan perjalanan dan meningkatkan kepuasan. Dari uraian di atas, karyawan pengguna transportasi umum menghadapi tekanan tambahan yang berpotensi memengaruhi *work engagement*, *work-life balance*, dan persepsi fleksibilitas kerja, yang akhirnya berdampak pada *turnover intention*.

2. KAJIAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover Intention adalah niat sadar seorang karyawan untuk pergi dari organisasi dan cari kerja alternatif (Mobley, 2011). Robbins dan Judge (2019) bilang *Turnover Intention* sebagai kecenderungan keluar permanen, baik sukarela maupun tidak. Tett dan Meyer (1993) dalam Arshadi dan Damiri (2013) menyebut *turnover intention* adalah kemauan sadar cari alternatif di organisasi lain. Sementara itu, Menurut Dharma (2013) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap untuk mencari kerja baru di tempat lain atau rencana keluar perusahaan dalam 3, 6, 12, dan 24 bulan ke depan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan, keinginan, atau niat sadar yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja dan mencari pekerjaan alternatif di organisasi lain dalam periode tertentu. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah proses psikologis yang muncul sebelum seorang karyawan secara nyata meninggalkan organisasi. Indikator *turnover intention* meliputi: *Thinking of Quitting* (Berpikir untuk Keluar): Situasi ini terjadi saat karyawan mulai mempertimbangkan kemungkinan keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. *Intention to Search for Alternative Employment* (Keinginan Mencari Pekerjaan Alternatif): Tahap ini menggambarkan hasrat karyawan untuk mulai mencari informasi atau peluang karier di perusahaan lain. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar): Di tahap ini, karyawan sudah mempunyai keputusan serta keinginan kuat untuk benar-benar resign dari perusahaan.

Work Engagement

Work Engagement menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah kondisi psikologis positif yang penuh semangat, dedikasi, dan keterlibatan. Kahn dalam Pri dan Zamralita (2017) menyebut engagement terjadi saat individu hadir secara fisik, kognitif, dan emosional dalam perannya di tempat kerja. Wellins dan Concelman (2005) memandang *work engagement* sebagai kekuatan yang memotivasi karyawan mencapai kinerja lebih tinggi. Energi ini berupa

komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki, kebanggaan, usaha ekstra (waktu dan energi), semangat, dan ketertarikan. Sementara Arifin et al. (2019) menyebut *work engagement* berfokus pada minat, kepuasan, dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang menunjukkan tingkat keterikatan, keterlibatan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya semangat kerja, dedikasi, komitmen, serta keterlibatan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Schaufeli dan Bakker (2004) menjabarkan tiga indikator *work engagement*: *Vigor* adalah memiliki energi yang tinggi, ketahanan mental, serta kegigihan dan kesediaan untuk berusaha keras menyelesaikan tugas meski menghadapi kesulitan. *Dedication* adalah merasa antusias, bangga, terinspirasi, dan menganggap pekerjaan mereka sangat bermakna serta menantang. *Absorption* adalah keadaan di mana karyawan sangat fokus, hanyut, dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Work-Life Balance

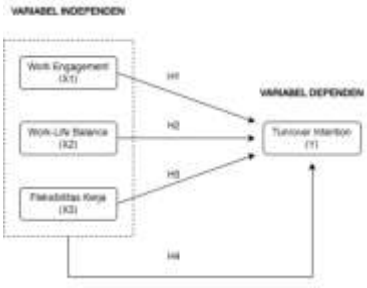
Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis. McDonald dan Bradley dalam Andarista et al. (2024) *mengatakan work-life balance* adalah tingkat kepuasan dan keterlibatan yang seimbang dalam peran ganda antara pekerjaan (karier) dan kehidupan pribadi atau di luar pekerjaan. Fisher et al.. dalam Wirawan dan Sukmarani (2023) menyebutnya sebagai cara seseorang membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar kerja. Hafid dan Prasetio (2017) menggambarkan *work-life balance* sebagai kondisi di mana karyawan bebas memakai jam kerjanya untuk menyeimbangkan tugas profesional dengan komitmen. Indikator *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Andarista et al. (2024) terdapat tiga indikator yaitu: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Fleksibilitas Kerja

Carlson et al. (2010) mendefinisikannya sebagai kebijakan formal maupun informal perusahaan yang mengatur pilihan tempat dan waktu kerja. Menurut Hill et al. (2008), fleksibilitas kerja adalah kebijakan organisasi yang memberi karyawan kebebasan mengatur waktu, tempat, dan metode kerja. Altindag & Siller (2014) melihat fleksibilitas kerja sebagai kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Njip dalam Ritawaty et al. (2024) menekankan tujuannya: memberi karyawan kendali lebih luas atas jadwal kerja, seperti kapan istirahat, pembagian kerja dalam seminggu, pengambilan jam libur, hingga kebijakan kerja dan

lembur. Carlson et al. (2010) menyebut tiga indikator fleksibilitas kerja, yaitu: *Time flexibility, Timing flexibility, Place flexibility*

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Sumber: Data diolah

Pengembangan Hipotesis, H1 = *Work engagement* terhadap *Turnover Intention* , H2 = *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*, H3 = Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*, H4 = *Work engagement, work-life balance,* dan fleksibilitas kerja terhadap *Turnover Intention.*

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang termasuk dalam kategori penelitian kausal, dengan teknik analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan perusahaan swasta di wilayah Jakarta yang menggunakan transportasi umum sebagai sarana mobilitas kerja. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik yang dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner Dan dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan cara mengorelasikan skor setiap butir pernyataan terhadap skor total masing-masing variabel. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas *Work Engagement*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work Engagement.*

Correlations											
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x.1
x11	Pearson Correlation	1	,628**	,515**	,509**	,630**	,466**	,591**	,658**	,560**	,790**
x12	Pearson Correlation	,628**	1	,502**	,513**	,660**	,445**	,613**	,646**	,547**	,789**
x13	Pearson Correlation	,515**	,502**	1	,509**	,533**	,413**	,529**	,534**	,399**	,702**
x14	Pearson Correlation	,509**	,513**	,509**	1	,586**	,501**	,549**	,591**	,558**	,755**
x15	Pearson Correlation	,630**	,660**	,533**	,586**	1	,550**	,717**	,744**	,643**	,861**
x16	Pearson Correlation	,466**	,445**	,413**	,501**	,550**	1	,521**	,544**	,454**	,696**
x17	Pearson Correlation	,591**	,613**	,529**	,549**	,717**	,521**	1	,714**	,575**	,823**
x18	Pearson Correlation	,658**	,646**	,534**	,591**	,744**	,544**	,714**	1	,675**	,865**
x19	Pearson Correlation	,560**	,547**	,399**	,558**	,643**	,454**	,575**	,675**	1	,765**
x.1	Pearson Correlation	,790**	,789**	,702**	,755**	,861**	,696**	,823**	,865**	,765**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Work Engagement* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,176 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Nilai r hitung untuk masing-masing item pernyataan berkisar antara 0,696 sampai dengan 0,865.

Uji Validitas *Work-Life Balance*

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance.*

Correlations											
		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x.2
x21	Pearson Correlation	1	,646**	,385**	,521**	,430**	,427**	,516**	,692**	,433**	,735**
x22	Pearson Correlation	,646**	1	,516**	,649**	,704**	,466**	,638**	,814**	,565**	,872**
x23	Pearson Correlation	,385**	,516**	1	,446**	,472**	,226*	,494**	,490**	,380**	,637**
x24	Pearson Correlation	,521**	,649**	,446**	1	,593**	,447**	,527**	,628**	,562**	,781**
x25	Pearson Correlation	,430**	,704**	,472**	,593**	1	,424**	,613**	,698**	,508**	,791**
x26	Pearson Correlation	,427**	,466**	,226*	,447**	,424**	1	,447**	,489**	,544**	,651**
x27	Pearson Correlation	,516**	,638**	,494**	,527**	,613**	,447**	1	,635**	,485**	,782**
x28	Pearson Correlation	,692**	,814**	,490**	,628**	,698**	,489**	,635**	1	,620**	,883**
x29	Pearson Correlation	,433**	,565**	,380**	,562**	,508**	,544**	,485**	,620**	1	,742**
x.2	Pearson Correlation	,735**	,872**	,637**	,781**	,791**	,651**	,782**	,883**	,742**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,176 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Nilai r hitung masing-masing item berkisar antara 0,637 hingga 0,88.

Uji Validitas Fleksibilitas Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja.

Correlations											
		x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38	x39	x.3
x31	Pearson Correlation	1	,579**	,618**	,532**	,427**	,434**	,496**	,411**	,602**	,741**
x32	Pearson Correlation	,579**	1	,780**	,662**	,482**	,589**	,592**	,487**	,597**	,837**
x33	Pearson Correlation	,618**	,780**	1	,722**	,552**	,582**	,649**	,512**	,625**	,877**
x34	Pearson Correlation	,532**	,662**	,722**	1	,512**	,562**	,611**	,467**	,587**	,825**
x35	Pearson Correlation	,427**	,482**	,552**	,512**	1	,446**	,374**	,311**	,429**	,657**
x36	Pearson Correlation	,434**	,589**	,582**	,562**	,446**	1	,594**	,384**	,487**	,740**
x37	Pearson Correlation	,496**	,592**	,649**	,611**	,374**	,594**	1	,488**	,596**	,786**
x38	Pearson Correlation	,411**	,487**	,512**	,467**	,311**	,384**	,488**	1	,373**	,642**
x39	Pearson Correlation	,602**	,597**	,625**	,587**	,429**	,487**	,596**	,373**	1	,773**
x.3	Pearson Correlation	,741**	,837**	,877**	,825**	,657**	,740**	,786**	,642**	,773**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,176 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Nilai r hitung masing-masing item berkisar antara 0,642 hingga 0,877.

Uji Validitas *Turnover Intention*

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention.*

Correlations											
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	yy
y1	Pearson Correlation	1	,720**	,697**	,613**	,631**	,483**	,722**	,579**	,571**	,816**
y2	Pearson Correlation	,720**	1	,809**	,658**	,734**	,561**	,746**	,736**	,652**	,898**
y3	Pearson Correlation	,697**	,809**	1	,619**	,692**	,532**	,721**	,682**	,570**	,858**
y4	Pearson Correlation	,613**	,658**	,619**	1	,610**	,478**	,667**	,628**	,588**	,797**
y5	Pearson Correlation	,631**	,734**	,692**	,610**	1	,523**	,711**	,734**	,653**	,855**
y6	Pearson Correlation	,483**	,561**	,532**	,478**	,523**	1	,561**	,456**	,429**	,682**
y7	Pearson Correlation	,722**	,746**	,721**	,667**	,711**	,561**	1	,602**	,577**	,856**
y8	Pearson Correlation	,579**	,736**	,682**	,628**	,734**	,456**	,602**	1	,643**	,825**
y9	Pearson Correlation	,571**	,652**	,570**	,588**	,653**	,429**	,577**	,643**	1	,773**
yy	Pearson Correlation	,816**	,898**	,858**	,797**	,855**	,682**	,856**	,825**	,773**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *turnover intention* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,176 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 124 orang. Nilai r hitung masing-masing item berkisar antara 0,682 hingga 0,898.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60,

maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Uji Reliabilitas *Work Engagement*

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas *Work Engagement.*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	9

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada variabel *Work Engagement* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Uji Reliabilitas *Work-Life Balance*

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas *Work-Life Balance.*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 6, nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada variabel *Work-Life Balance* memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Uji Reliabilitas Fleksibilitas Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Fleksibilitas Kerja.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7, nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada variabel Fleksibilitas Kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention.*

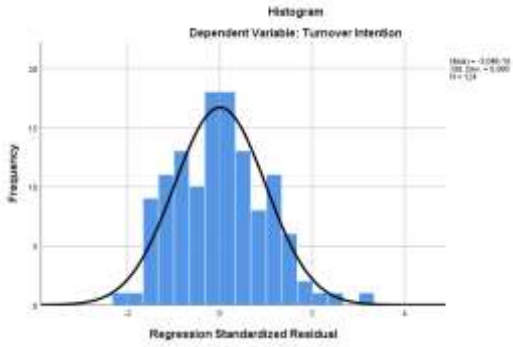
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	9

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 8, nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada variabel *turnover intention* memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan Histogram, Normal Probability Plot (Normal P-P Plot), dan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 25. Hasil pengujian normalitas disajikan pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas.

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa distribusi grafik tersebut membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan cenderung simetris. Sebagian besar residual terkonsentrasi di sekitar nilai 0, sedangkan frekuensi residual semakin menurun pada bagian kiri maupun kanan kurva. Pola tersebut menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Selain itu, berdasarkan informasi pada histogram diketahui bahwa nilai *mean residual* sebesar -3,04E-16 atau mendekati 0, dengan standar deviasi sebesar 0,988 yang mendekati 1. Jumlah data yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 124 responden (N = 124).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,29546833
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,046
	Negative	-,034
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa jumlah data yang dianalisis sebanyak 124 responden. Nilai

Test Statistic yang diperoleh sebesar 0,046, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 25, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai *Tolerance* menunjukkan besarnya variabilitas suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sedangkan VIF menunjukkan tingkat terjadinya multikolinearitas antarvariabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Apabila nilai *Tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka model regresi mengalami multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,036	3,189		11,926	,000		
	Work Engagement	-,091	,085	-,089	-1,074	,285	,965	1,036
	Work-Life Balance	-,105	,092	-,094	-1,142	,256	,961	1,041
	Fleksibilitas Kerja	-,450	,088	-,420	-5,141	,000	,981	1,019

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

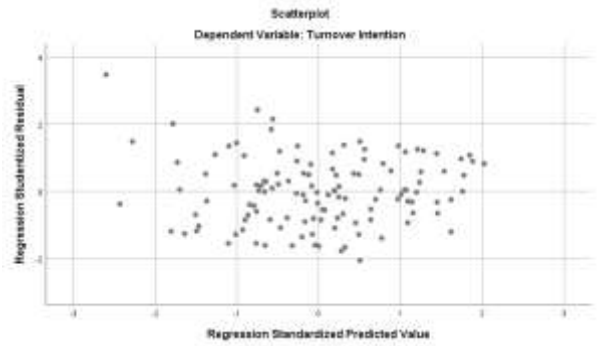
Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,965 dan VIF sebesar 1,036. Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,961 dan VIF sebesar 1,041. Sementara itu, variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,981 dan VIF sebesar 1,019.

Uji *Heteroskedastisitas*

Dalam penelitian ini, uji *heteroskedastisitas* dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 25 melalui dua pendekatan, yaitu analisis grafik Scatterplot untuk melihat pola penyebaran residual secara visual, apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak

membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada nilai 0 pada sumbu Regression Studentized Residual. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, pola mengerucut, maupun pola melebar. Menurut Ghozali (2021), model regresi dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengamatan terhadap grafik Scatterplot tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri atas *Work Engagement* (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), dan Fleksibilitas Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,036	3,189		11,926	,000		
	Work Engagement	-,091	,085	-,089	-1,074	,285	,965	1,036
	Work-Life Balance	-,105	,092	-,094	-1,142	,256	,961	1,041
	Fleksibilitas Kerja	-,450	,088	-,420	-5,141	,000	,981	1,019

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut. $Y = 38{,}036 - 0{,}091X_1 - 0{,}105X_2 - 0{,}450X_3$. Keterangan: Y = *Turnover Intention*, X_1 = *Work Engagement*, X_2 = *Work-Life Balance*, X_3 = Fleksibilitas Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut. Konstanta (α) sebesar 38,036 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Engagement*, *Work-Life Balance,* dan Fleksibilitas Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* sebesar 38,036. Koefisien regresi *Work Engagement* (X_1) sebesar -0,091 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Work Engagement* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,091 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (ceteris paribus). Koefisien regresi *Work-Life* Balance (X_2) sebesar -0,105 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Work-Life Balance* akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,105 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X_3) sebesar -0,450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Fleksibilitas Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,450 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics Versi 25 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).

Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut. Apabila nilai Sig. < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai Sig. > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan *df* = N-k-1 = 124-3-1 = 120, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,980. Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,036	3,189		11,926	,000		
	Work Engagement	-,091	,085	-,089	-1,074	,285	,965	1,036
	Work-Life Balance	-,105	,092	-,094	-1,142	,256	,961	1,041
	Fleksibilitas Kerja	-,450	,088	-,420	-5,141	,000	,981	1,019

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji t (parsial) menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention*. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention.*

Variabel *Work Engagement* memiliki nilai t hitung sebesar -1,074 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,285. Maka H_1 ditolak, dengan demikian *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pengguna transportasi umum di perusahaan swasta di Jakarta. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai t hitung sebesar -1,142 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,256. Maka H_2 ditolak, dengan demikian *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pengguna transportasi umum di perusahaan swasta di Jakarta. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Turnover Intention*. Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai t hitung sebesar -5,141 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Maka H_3 diterima, dengan demikian Fleksibilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pengguna transportasi umum di perusahaan swasta di Jakarta.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Work Engagement, Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut. Apabila nilai Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai Sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan).

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1315,828	3	438,609	10,797	,000[b]
	Residual	4874,849	120	40,624		
	Total	6190,677	123			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, *Work Engagement*, *Work-Life Balance*

Sumber : Output SPSS versi 25

Karena nilai F hitung (10,797) > F tabel (2,68) dan nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement, Work-Life Balance, dan Fleksibilitas Kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan pengguna transportasi umum di perusahaan swasta di Jakarta. Hasil ini

menunjukkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada analisis regresi linear berganda, nilai yang lebih tepat digunakan adalah Adjusted R Square, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461[a]	,213	,193	6,374
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, *Work Engagement*, *Work-Life Balance*				
b. Dependent Variable: *Turnover Intention*				

Sumber : Output SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 14, diperoleh nilai R sebesar 0,461. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Work Engagement, Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja dengan *Turnover Intention* berada pada kategori sedang. Nilai *R Square* sebesar 0,213 menunjukkan bahwa sebesar 21,3% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Engagement*, *Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja.

Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,193 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* adalah sebesar 19,3%, sedangkan sisanya sebesar 80,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 6,374 menunjukkan besarnya tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap variabel *Turnover Intention*. Semakin kecil nilai *Std. Error of the Estimate*, maka semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel dependen.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,285, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, semakin tinggi maupun rendah tingkat *Work Engagement* yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,256, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Fleksibilitas Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar -0,450. Semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa *Work Engagement, Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 10,797 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga model penelitian dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,193. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Engagement, Work-Life Balance*, dan Fleksibilitas Kerja mampu menjelaskan 19,3% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 80,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karier, maupun faktor lainnya.

DAFTAR REFERENSI

Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of flexible working method on employee performance: An empirical study in Turkey. *Business and Economics Journal*, *5*(3). https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104

Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja (work-life balance) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, *2*(6), 203–221. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345

Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, *2*(1), 1–9. https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of occupational stress. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, *84*, 706–710. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631

Belinda, D., & Widhiastuti, H. (2025). Work engagement pada petugas layanan di Dinas XY Provinsi Jawa Tengah. *Reswara Journal of Psychology*, *4*(1), 36–55. https://doi.org/10.26623/rjp.v4i1.11657

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(4), 330–335. https://doi.org/10.1108/02683941011035278

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Deloitte. (2024). *Millennial and Gen Z survey Indonesia*. https://www.deloitte.com

Dharma, H. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *4*(1), 76–88.

Dunan, H., & Saputri, A. N. (2025). Pengaruh flexible working arrangement dan job satisfaction terhadap produktivitas karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *eCo-Buss: Economics and Business, 7*(3). https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2006

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management, 37*(6), 1740–1765.

Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART: Study & Management Research, 14*(3), 48–56. https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17

Hardi, I. H., & Satrya, A. (2025). Work meaning and justice in Gen Z: The mediating role of engagement in turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis, 12*(2), 104–119. https://doi.org/10.33096/jmb.v12i2.1156

Hill, E. J., Grzywacz, J. G., & Allen, S. M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family, 11*(2), 149–163. https://doi.org/10.1080/13668800802024678

Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase employee retention: Impact work-life balance, meaningful work, and job satisfaction towards turnover intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains, 4*(11), 1099–1113. https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920

Mafliyanti, F. F., & Yudhistira, M. H. (2022). Pengaruh biaya perjalanan terhadap perubahan pilihan moda transportasi: Studi kasus pekerja komuter Jabodetabek. *Jurnal Pembangunan Wilayah dan Kota, 18*(4), 400–413.

Maharani, F. D. (2025). *Analisis pengaruh beban kerja, fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap turnover intention pada karyawan di PT Dewi Rinjani Persada Bondowoso* [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember].

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.

Mobley, W. H. (2011). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley.

Nahar, N., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *JAPB, 8*(2), 1334–1352. https://doi.org/10.35722/japb.v8i2.1286

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1*(2), 295–303. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981

Ritawaty, N., Umairah, S., Hadziq, K., Sitorus, F., & Tarigan, S. E. (2024). Analisis studi literatur tantangan penerapan flexible working. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER), 1*(3), 203–215. https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i2.138

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). 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

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). *Work engagement theory and practice*. Psychology Press.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Theodorus, H. A., Winoto, H., & Tecoalu, M. (2026). Job satisfaction memediasi pengaruh work engagement dan burnout terhadap turnover intention. *Syntax Literate, 11*(4), 3688–3707. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v11i4.64282

Wellins, R., & Concelman, J. (2005). *Creating a culture for engagement*. Workforce Performance Solutions.

Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan sales. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA, 12*(1), 76–87. https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484