

JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

E-ISSN : 2598-0289

00000

Search

Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (J-MBK) is a peer-reviewed journal, which provides a forum for publishing scientific articles in management and business fields, including general management, small, novel scientific issues, and critical or alternative ideas (disagreements) associated. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan published by Faculty of Management, Universitas Tergantung. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan accepts articles or manuscripts in the management and business field from various experts, academics and researchers, both national and international.

Scientific articles dealing with: General management, Manag-ment, marketing management and entrepreneurship are particularly welcome.

CAUTION:

Please be aware of an email or any communication from looking persons posing as Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan editors or claiming to represent the company or company group officials. For inquiries concerning this matter, please contact: info@jmbk.com or jmbk@jmbk.com

Current Issue

Vol. 10 No. 3 (2024): Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan



J-MBK Vol. 10 No. 3 (2024) Mei 2024

Agaklah: 2024-05-20

Articles



Peran work engagement dalam memediasi pengaruh work environment dan work-life balance terhadap turnover intention tenaga ahli anggota DPR RI

Eka Feni Suryani, Yanuar

381-403

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37576>

[Abstract](#) : 157 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 62

[PDF](#) (Bahasa Indonesia)

Faktor-faktor yang memengaruhi niat beli kendaraan listrik: Peran moderasi insentif pemerintah

Anastasia Ria Utami, Keni

405-419

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37577>

[Abstract](#) : 126 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 70

[PDF](#) (Bahasa Indonesia)

Peran prosedur administrasi, waktu tunggu, hubungan pasien-dokter, dan kepercayaan pasien terhadap kepuasan pasien di RSUD Ciawi

Faiyaz Salasalla Kurniawan, Cokki

420-431

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37578>

[Abstract](#) : 103 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 45

[PDF](#) (Bahasa Indonesia)

Pengaruh seller reputation, risk reduction, warranty, dan electronic word of mouth, terhadap niat pembelian impulsif secara online dengan kepercayaan konsumen sebagai variabel mediasi (Studi pada usaha pakaian batik di Jakarta)

Bella Paulina Romintang, Haris Maupa

432-443

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37579>

[Abstract](#) : 153 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 56

[PDF](#) (Bahasa Indonesia)

Pengaruh kualitas pelayanan, persepsi harga dan kesadaran merek terhadap minat beli ulang yang dimediasi oleh kepuasan pelanggan di bengkel Astra Otoservice

Randy

444-454

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37580>

[Abstract](#) : 146 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 82

[PDF](#) (Bahasa Indonesia)

Nilai perusahaan consumer non-cyclical di Indonesia: Peran ESG, likuiditas, konsentrasi kepemilikan, dan leverage

Ida

455-467

<https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i3.37581>

[Abstract](#) : 213 | [PDF](#) (Bahasa Indonesia) : 79

PERAN *WORK ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA AHLI ANGGOTA DPR RI

Eka Fitri Suryani

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
eka.117241047@stu.untar.ac.id

Yanuar

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
yanuar@fe.untar.ac.id (*correspmnding author*)

Masuk: 15-11-2025, revisi: 09-12-2025, diterima untuk diterbitkan: 11-12-2025

Abstract: This study examines the influence of work environment and work-life balance on turnover intention among expert staff members of the Indonesian House of Representatives (DPR RI), with work engagement as a mediating variable. The turnover intention construct used in this study includes indicators reflecting the tendency to stay (retention); therefore, higher TI scores indicate a stronger intention to remain in the organization. A quantitative causal cross-sectional design was employed, involving 215 expert staff respondents, and the data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The findings reveal that both work environment and work-life balance significantly enhance employees’ tendency to stay, which substantively reduces turnover intention. Work environment demonstrates the strongest effect on work engagement, indicating that supervisory support, clarity of roles, and a supportive work climate function as critical job resources within the high-pressure political environment of DPR RI. Work engagement also significantly affects turnover intention and mediates the relationship between work environment and turnover intention. These results align with the motivational mechanism of the Job Demands–Resources (JD-R) Theory, suggesting that job resources strengthen engagement and ultimately reduce employees’ intention to leave. Theoretically, this study contributes to the limited body of research on work behavior in public–political sectors. Practically, it highlights the importance of improving the work environment, implementing flexible work-life balance policies, and developing engagement-enhancing programs to strengthen the retention of expert staff at DPR RI.

Keywords: Work Environment, Work-Life Balance, Work Engagement, Turnover Intention, Retention, JD-R Theory, DPR RI

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work environment* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* tenaga ahli anggota DPR RI, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Konstruk *turnover intention* dalam penelitian ini memuat indikator yang mencerminkan kecenderungan bertahan (*retention*), sehingga peningkatan skor TI menunjukkan meningkatnya keinginan untuk tetap bekerja. Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal *cross-sectional* digunakan pada 215 responden tenaga ahli, dan data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* dan *work-life balance* secara signifikan meningkatkan kecenderungan bertahan tenaga ahli, yang secara substantif menurunkan *turnover intention*. *Work environment* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *work engagement*, menegaskan bahwa dukungan atasan, kejelasan peran, dan iklim kerja yang kondusif merupakan *job resources* penting dalam konteks kerja legislatif. *Work engagement* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan terbukti memediasi hubungan antara *work environment* dan *turnover intention*. Temuan ini konsisten dengan mekanisme

motivasional dalam *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory*, di mana *job resources* meningkatkan *engagement* dan pada akhirnya menekan niat keluar. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian perilaku kerja di sektor publik-politik yang masih terbatas diteliti. Secara praktis, penelitian ini menekankan perlunya perbaikan lingkungan kerja, kebijakan *work-life balance* yang lebih fleksibel, serta program pengembangan *engagement* untuk meningkatkan retensi tenaga ahli DPR RI.

Kata kunci: *Work Environment, Work-Life Balance, Work Engagement, Turnover Intention, Retention, JD-R Theory, DPR RI*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tenaga Ahli Anggota DPR RI memiliki peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran. Namun, berdasarkan sumber data dari Bagian MSDM Non ASN Sekretariat Jenderal DPR RI Nomor B/456/KP.12/12/2025 menyatakan bahwa jumlah Tenaga Ahli Anggota mengalami penurunan dari 2.761 orang pada akhir periode 2019–2024 menjadi 2.443 orang pada awal periode 2024–2029. Penurunan ini mengindikasikan adanya dinamika peralihan dan potensi meningkatnya *turnover intention*, yang dipicu oleh tingginya beban kerja, tekanan politik, serta kompleksitas hubungan kerja. Kondisi tersebut dapat mengganggu stabilitas organisasi dan mengurangi pengetahuan institusional yang dibutuhkan untuk menunjang efektivitas kinerja DPR RI.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh *work environment* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Fletcher et al., 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dan keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan niat berpindah karyawan. Sebaliknya, studi Katfi (2025) dan Mishra (2025) menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak selalu berpengaruh signifikan, terutama pada pekerjaan bertekanan tinggi. Bahkan, To (2025) menegaskan bahwa *work-life balance* tidak berdampak langsung, tetapi bekerja melalui faktor psikologis seperti *work engagement*. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel belum sepenuhnya dipahami secara komprehensif.

Selain itu, sebagian besar penelitian mengenai *turnover intention* berfokus pada sektor swasta, sementara kajian dalam konteks birokrasi politik, termasuk tenaga ahli anggota DPR RI, masih sangat terbatas. Penelitian sebelumnya juga jarang menguji peran mekanisme psikologis seperti *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan antara faktor organisasi dan niat berpindah. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji pengaruh *work environment* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Kerangka penelitian ini berlandaskan pada *Job Demands–Resources* (JD-R) *Theory*, yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja seperti lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan *work engagement*, dan pada akhirnya menurunkan niat berpindah.

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme psikologis yang memengaruhi *turnover intention* pada tenaga ahli anggota DPR RI, serta memberikan kontribusi praktis bagi DPR RI dalam merumuskan kebijakan retensi yang lebih efektif.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *Work Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Environment* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Tenaga Ahli Anggota DPR RI, Senayan, Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Demands–Resources (JD-R) *Theory* (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) menjadi landasan utama penelitian ini. Teori ini menjelaskan bahwa kesejahteraan dan

perilaku kerja dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). *Job demands* seperti tekanan politik, tenggat ketat, dan ritme kerja tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Sementara itu, *job resources* berupa dukungan lingkungan kerja, kejelasan peran, serta keseimbangan kehidupan pekerjaan mampu meningkatkan energi psikologis, motivasi, dan keterikatan kerja (*work engagement*). Dalam kerangka JD-R, *work engagement* berfungsi sebagai kondisi psikologis positif yang muncul ketika sumber daya kerja mencukupi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.

Work Environment sebagai Job Resource dalam JD-R Theory

Lingkungan kerja merupakan *job resource* yang mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat individu menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi hubungan kerja yang harmonis, komunikasi efektif, koordinasi yang jelas, dan dukungan pimpinan. Sumber daya tersebut memberikan rasa aman, dihargai, serta kepastian dalam menjalankan peran.

Dalam perspektif JD-R, lingkungan kerja berperan menyediakan dukungan sosial dan emosional yang memperkuat kapasitas individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Ketika sumber daya ini tersedia, karyawan memiliki energi psikologis untuk bekerja secara optimal, mengalami pemulihan dari stres, dan memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi. Bagi tenaga ahli DPR RI yang bekerja dalam pergerakan politik dan ritme kerja cepat, kualitas lingkungan kerja menjadi krusial dalam menjaga kondisi psikologis agar tetap stabil dan terlibat dalam tugas-tugasnya.

Work-Life Balance sebagai Sumber Daya Personal

Work-life balance (WLB) adalah kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, baik secara waktu maupun psikologis. Dalam teori JD-R, WLB dikategorikan sebagai *personal resource*, yaitu kapasitas internal yang membantu individu pulih dari tekanan kerja dan mempertahankan energi.

Keseimbangan yang baik membuat individu merasa lebih berdaya, mampu memulihkan diri, dan tetap memiliki ruang psikologis untuk mempertahankan motivasi kerja. Dalam konteks pekerjaan berintensitas tinggi seperti tenaga ahli legislatif, WLB berperan penting untuk mencegah kelelahan kronis. Ketika pemulihan psikologis dapat dilakukan dengan optimal, individu memiliki daya tahan emosional dan mental untuk tetap fokus pada pekerjaan dan menjalankan tanggung jawabnya secara produktif.

Work Engagement sebagai Kondisi Psikologi Positif

Work engagement adalah keadaan psikologis positif yang ditandai oleh tiga dimensi utama: *vigor* (energi dan ketangguhan), *dedication* (antusiasme dan makna kerja), serta *absorption* (keterlibatan penuh dalam tugas). Dalam JD-R, *engagement* muncul ketika karyawan memiliki cukup sumber daya untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Sumber daya pekerjaan seperti lingkungan kerja yang suportif dan *personal resources* seperti WLB memberikan energi psikologis yang memperkuat *engagement*. Individu yang *engaged* cenderung merasakan makna dan nilai dalam pekerjaannya, memiliki komitmen tinggi, serta menunjukkan ketekunan dalam menghadapi tugas. Dengan demikian, *engagement* merupakan proses kunci yang menghubungkan ketersediaan sumber daya dengan kesejahteraan psikologis dan performa kerja.

Turnover Intention dalam Konteks Keseimbangan Tuntutan dan Sumber Daya

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan organisasi. Dalam kerangka JD-R, *turnover intention* sering muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya yang tidak mencukupi. Tekanan politik, beban kerja tinggi, ketidakpastian peran, serta dinamika hubungan interpersonal di lingkungan DPR RI dapat meningkatkan potensi intensi keluar.

Sebaliknya, ketika karyawan memiliki sumber daya yang memadai, baik berupa lingkungan kerja yang suportif maupun keseimbangan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis lebih stabil, mampu mengelola stres, dan tidak mudah merasa tertekan. Dengan demikian, *turnover intention* dapat dipahami sebagai respons terhadap ketidakselarasan antara tuntutan yang dialami dan sumber daya yang dirasakan.

Hubungan Antar Variabel Dan Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan keterkaitan kuat antarvariabel yang diuji:

Pengaruh Antara *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang mendukung menjadi *job resource* yang mampu menurunkan stres dan memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Fletcher et al., 2024). Hubungan yang harmonis, dukungan atasan, serta suasana kerja yang positif mengurangi kecenderungan mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, *toxic work environment* meningkatkan tekanan psikologis dan memicu *turnover intention* (Pariyanti, 2025). Meskipun beberapa studi menunjukkan hasil bervariasi (Katfi, 2025), secara umum kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan keputusan karyawan untuk tetap bertahan. Dalam konteks DPR RI dengan dinamika politik dan tekanan tinggi, lingkungan kerja yang kurang suportif mudah meningkatkan *turnover intention*.

H1: *Work Environment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Work Environment* terhadap *Work Engagement

Sebagai *job resource*, lingkungan kerja yang positif menyediakan dukungan psikologis, sosial, dan fisik yang mendorong energi, semangat, dan dedikasi (Ahakwa et al., 2021; Subramanian, 2025). Lingkungan yang sehat meningkatkan motivasi intrinsik, sedangkan lingkungan yang buruk menurunkan *engagement* (Teo, 2020). Meskipun konteks penelitian bervariasi, temuan konsisten menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong tingkat *engagement* pegawai.

H2: *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Pengaruh Antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work-life balance (WLB) juga merupakan *job resource* yang membantu karyawan menjaga kesejahteraan emosional. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan stres dan kelelahan, sehingga mendorong *turnover intention* (Greenhaus & Beutell, 1985; Sidiq, 2025; Gautam, 2025). Kebijakan WLB yang baik terbukti mampu menurunkan keinginan keluar dan meningkatkan retensi (Kamboj, 2025). Pada tenaga ahli DPR RI yang menghadapi jam kerja tidak menentu, WLB berperan krusial dalam keputusan bertahan.

H3: *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Antara *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Work engagement mencerminkan energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh karyawan (Schaufeli, 2012). Individu dengan *engagement* tinggi memiliki komitmen kuat dan cenderung bertahan di organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *engagement* berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Wilis et al., 2023; Li, 2025; Lin, 2025). *Engagement* juga terbukti menjadi prediktor penting retensi ketika faktor lain seperti kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung (Suseno & Yanuar, 2025).

H4: *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Peran Mediasi *Work Engagement*

Dalam JD-R Theory (Demerouti et al., 2001), *job resources* seperti *work environment* meningkatkan *work engagement*, yang kemudian menurunkan *turnover intention*. Penelitian

menunjukkan bahwa *engagement* merupakan mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap niat keluar (Islam, 2024; Subramanian, 2025; Lin, 2025). *Engagement* mengubah sumber daya kerja menjadi energi dan komitmen, sehingga karyawan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.

H5: *Work Engagement* memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention*.

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi melalui studi sebelumnya yang relevan, seperti yang tercantum pada tabel, dan telah dimodifikasi oleh peneliti untuk memastikan kesesuaian dengan konteks penelitian. Dengan demikian, proses penyusunan kuesioner dilakukan dengan teliti untuk memastikan validitas dan kejelasan dari pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagai berikut:

Variabel *Work Environment*

Work Environment adalah persepsi individu terhadap kualitas lingkungan tempat ia bekerja, yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan organisasional yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan Salem (2025).

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel *Work Environment*

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Kode	Skala
<i>Work Environment</i>	Kondisi kerja	Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya	WE1	1-5 Likert
		Saya merasa pekerjaan saya aman dan stabil	WE2	1-5 Likert
	Dukungan organisasi	Atasan saya mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan	WE3	1-5 Likert
	Pengembangan profesional	Saya mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menunjang pekerjaan	WE4	1-5 Likert
	Apresiasi dan pengakuan	Kontribusi saya di tempat kerja dihargai	WE5	1-5 Likert

Variabel *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk secara efektif menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial Venkatakrishnan (2025).

Tabel 2

Operasionalisasi Variabel *Work-Life Balance*

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Kode	Skala
<i>Work-Life Balance</i>	Fleksibilitas kerja	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jam kerja saya	WLB1	1-5 Likert
	Dukungan organisasi terhadap WLB	Organisasi tempat saya bekerja mendukung kebutuhan pribadi saya	WLB2	1-5 Likert
	Keseimbangan waktu	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan urusan pribadi	WLB3	1-5 Likert
	Ketahanan dan koping pribadi	Saya mampu mengelola stres akibat tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi	WLB4	1-5 Likert
	Keamanan dan struktur kerja	Struktur kerja saya memungkinkan saya menjaga keseimbangan hidup	WLB5	1-5 Likert

Variabel *Turnover Intention*

Turnover intention adalah niat individu untuk meninggalkan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan, harapan, dan persepsi

karyawan terhadap kecocokan tersebut. Redelinghuys (2025) memiliki fokus langsung pada faktor dominan *turnover intention*, yaitu *person organization fit* atau lebih spesifik *needs-supplies fit* (kecocokan antara kebutuhan karyawan dan apa yang ditawarkan organisasi).

Tabel 3

Operasionalisasi Variabel Turnover Intention

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Kode	Skala
<i>Turnover Intention</i>	Kesesuaian kebutuhan	Saya merasa organisasi ini memenuhi kebutuhan pribadi saya	TI1	1-5 Likert
	Kepuasan terhadap penghargaan	Saya merasa imbalan yang saya terima sepadan dengan kontribusi saya	TI2	1-5 Likert
	Pengembangan karier	Saya memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi ini	TI3	1-5 Likert
	Niat keluar dari organisasi	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain	TI4	1-5 Likert

Variabel Work Engagement

Work engagement adalah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada motivasi, kesejahteraan, dan kinerja Ibrahim (2025).

Tabel 4

Operasionalisasi Variabel Work Engagement

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Kode	Skala
<i>Work Engagement</i>	Vigor	Saya merasa penuh energi saat menjalankan pekerjaan saya	WEEng1	1-5 Likert
	Dedication	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya	WEEng2	1-5 Likert
	Absorption	Saya sering tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa waktu	WEEng3	1-5 Likert

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas (Creswell, 2022) untuk menguji pengaruh *work environment* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu dari responden Tenaga Ahli Anggota DPR RI di Senayan, Jakarta. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring berbasis *Google Form* dengan skala *Likert* 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS versi 4.0, yang dinilai tepat karena mampu menguji model dengan variabel laten dan data yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal (Hair et al., 2019). Penelitian dilaksanakan pada periode Januari–Maret 2025.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Metode survei dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data dalam jumlah besar secara sistematis (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga ahli anggota DPR RI periode 2024–2029. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria responden yang aktif bekerja sebagai tenaga ahli anggota DPR RI. Berdasarkan rekomendasi Hair et al. (2022), ukuran sampel minimal ditentukan berdasarkan rasio 10:1 terhadap jumlah indikator, sehingga diperoleh kebutuhan minimal 170 responden. Penelitian berhasil mengumpulkan 215 responden, jumlah yang melebihi batas minimal dan meningkatkan validitas hasil analisis.

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama:

1. *Work Environment* (WE) persepsi individu terhadap kondisi kerja fisik, psikologis, dan organisasional (Salem et al., 2025).
2. *Work-Life Balance* (WLB) kemampuan menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Venkatakrishnan & Shashila, 2025).
3. *Work Engagement* (WEng) keterlibatan psikologis positif yang mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Ibrahim et al., 2025).
4. *Turnover Intention* (TI) keinginan individu untuk meninggalkan organisasi (Redelinghuys, 2023).

Setiap variabel diukur menggunakan beberapa indikator dengan skala Likert 1–5.

Kualitas instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas. Uji validitas konvergen dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) (cut-off $\geq 0,5$), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi melalui Fornell-Larcker dan HTMT ratio. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (cut-off $\geq 0,6$), untuk memastikan konsistensi jawaban responden (Ghozali, 2021).

Analisis dilakukan menggunakan dua tahap utama:

1. *Outer Model* – menguji hubungan antara variabel laten dan indikatornya untuk memastikan validitas serta reliabilitas konstruk.
2. *Inner Model* – menguji hubungan kausal antarvariabel laten sesuai model konseptual.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan nilai *t-statistic* ($\geq 1,96$) dan *p-value* ($\leq 0,05$). Selain itu, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel, terutama dalam menguji peran mediasi *work engagement*.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa model penelitian yang menguji pengaruh *work environment* dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi telah memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas.

Hasil Uji Outer Model

Seluruh indikator variabel memiliki nilai *outer loading* $> 0,5$ dan nilai AVE $> 0,5$, menandakan bahwa seluruh konstruk valid secara konvergen. Uji *discriminant validity* melalui kriteria *cross loading* dan Fornell-Larcker juga menunjukkan bahwa setiap konstruk lebih berkorelasi tinggi dengan indikatornya sendiri dibandingkan konstruk lain. Nilai *Cronbach's Alpha* (0,810–0,920) dan *Composite Reliability* (0,875–0,940) menegaskan bahwa seluruh variabel reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruksya. Berikut tabel AVE, *composite reliability*, dan *Cronbach's Alpha*:

Tabel 5

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,638	Valid
<i>Work Engagement</i> (M)	0,780	Valid
<i>Work Environment</i> (X1)	0,724	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,757	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Melalui tabel di atas hasil uji Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen karena memiliki nilai AVE di atas 0,5. Variabel Turnover Intention memiliki AVE 0,638, Work Engagement 0,780, Work Environment 0,724, dan Work-Life Balance 0,757, yang seluruhnya menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan sebagian besar varians

konstruk laten secara konsisten. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lanjutan, termasuk pengujian reliabilitas dan model struktural.

Tabel 6

Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,813	0,875	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (M)	0,864	0,914	Reliabel
<i>Work Environment</i> (X1)	0,908	0,929	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,921	0,940	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Melalui tabel di atas, seluruh variabel menunjukkan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7, yang berarti bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya. Dengan demikian, variabel-variabel yang diukur dinyatakan konsisten dalam pengukuran ulang dan dianggap valid.

Tabel 7

Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,810	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (M)	0,859	Reliabel
<i>Work Environment</i> (X1)	0,905	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,920	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Melalui tabel di atas seluruh variabel yang diuji melalui *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan valid, sehingga instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Inner Model

Nilai R^2 untuk *Turnover Intention* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *work environment*, *work-life balance*, dan *work engagement*. Sedangkan R^2 untuk *Work Engagement* sebesar 0,476, yang berarti 47,6% variasinya dijelaskan oleh *work environment* dan *work-life balance*. Nilai tersebut termasuk kategori kuat hingga moderat, menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil bootstrapping pada SmartPLS, seluruh jalur menunjukkan koefisien positif dan signifikan ($p < 0,05$). Namun, perlu dicatat bahwa konstruk *Turnover Intention* pada penelitian ini memuat indikator yang mencerminkan kecenderungan bertahan (retention), seperti pemenuhan kebutuhan, kepuasan terhadap penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, kenaikan skor TI pada instrumen ini bukan berarti meningkatnya niat keluar, tetapi meningkatnya kecenderungan untuk tetap bekerja. Berikut Uji *Path Coefficient*:

Tabel 8

Hasil Uji Path Coefficient

Jalur	Path Coefficient	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s	Kesimpulan
<i>Work Engagement</i> (M) - <i>Turnover Intention</i> (Y)	0,331	0,331	5,689	0,000	Signifikan

<i>Work Environment (X1) - Turnover Intention (Y)</i>	0,333	0,333	5,859	0,000	Signifikan
<i>Work Environment (X1) - Work Engagement (M)</i>	0,690	0,690	14,160	0,000	Signifikan
<i>Work-Life Balance (X2) - Turnover Intention (Y)</i>	0,312	0,312	6,828	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS (2025)

1. *Work Environment* → *Turnover Intention* ($\beta = 0,333$; $p = 0,000$): koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi skor TI (yang mencerminkan kepuasan dan kecenderungan bertahan). Secara substantif, hal ini berarti *work environment* yang baik menurunkan *turnover intention*.
2. *Work Environment* → *Work Engagement* ($\beta = 0,690$; $p = 0,000$): lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan *engagement* secara kuat, sesuai model JD-R. Pengaruh paling kuat, menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan keterikatan kerja.
3. *Work-Life Balance* → *Turnover Intention* ($\beta = 0,312$; $p = 0,000$): kenaikan WLB meningkatkan skor TI (*retention*). Dengan demikian, *work-life balance* yang baik mengurangi niat berpindah.
4. *Work Engagement* → *Turnover Intention* ($\beta = 0,331$; $p = 0,000$): koefisien positif menunjukkan *engagement* meningkatkan kecenderungan bertahan. Artinya, keterikatan kerja yang tinggi menurunkan *turnover intention*.
5. Efek mediasi *Work Engagement* signifikan pada hubungan *Work Environment* → *Turnover Intention* ($\beta = 0,229$; $p = 0,000$): *work engagement* terbukti memediasi hubungan antara *work environment* dan *turnover intention*. Karena *engagement* meningkatkan keinginan bertahan, efek tidak langsung ini secara substantif mengurangi *turnover intention*.

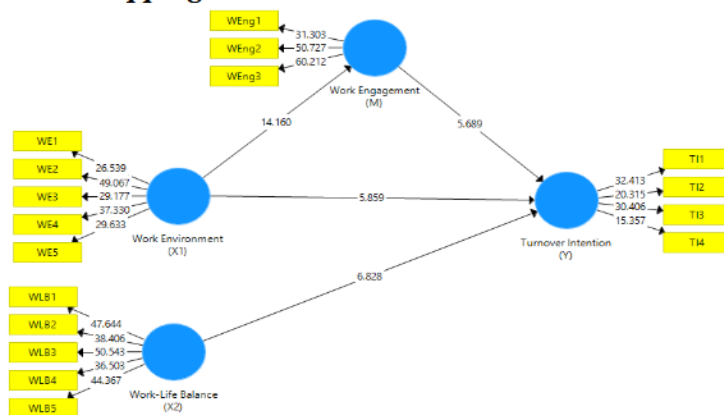
Seluruh jalur bertanda positif karena konstruk *Turnover Intention* diukur dengan indikator yang menggambarkan kecenderungan bertahan. Dengan demikian, peningkatan variabel independen meningkatkan kecenderungan bertahan, yang secara substantif berarti menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil Uji *Path Coefficient* di atas dapat diketahui bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang positif dan signifikan, karena masing-masing memiliki nilai *p-value* < 0,05. Hal ini berarti bahwa setiap hubungan yang diuji memiliki pengaruh nyata dalam menjelaskan hubungan antar konstruk dalam model struktural.

Secara keseluruhan, hasil Uji *Path Coefficient* ini memperlihatkan bahwa semua jalur yang diuji dalam model penelitian memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dari keempat jalur tersebut, *Work Environment* terhadap *Work Engagement* memiliki pengaruh paling kuat, yang berarti *Work Environment* menjadi faktor paling dominan dalam membentuk *Work Engagement* dan berimplikasi terhadap penurunan *Turnover Intention*. Temuan ini memperkuat argumentasi teoretis dari *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory, yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi seperti *work environment* dan *work-life balance* mampu meningkatkan *engagement*, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*.

Kemudian berikut adalah hasil *bootstrapping* yang terdapat pada jalur antar variabel (*path analysis*), sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Bootstrapping



Sumber: Ouput SmartPLS (2025)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* pada aplikasi *SmartPLS*, yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Prosedur *bootstrapping* menghasilkan nilai *t-statistics* dan *p-values*, yang digunakan untuk menguji apakah hubungan antar variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Berdasarkan Gambar 4.6, hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa seluruh jalur hubungan antarvariabel dalam model memiliki nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik *work environment*, *work-life balance*, maupun *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *work environment* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti kondisi *work environment* yang baik mampu meningkatkan *work engagement* tenaga ahli anggota.

Hasil *bootstrapping* pada model struktural memperlihatkan bahwa seluruh koefisien jalur antarvariabel bertanda positif. Namun demikian, perlu dicatat bahwa konstruk *Turnover Intention* dalam penelitian ini memuat indikator yang merepresentasikan aspek “kepuasan” dan “kecenderungan bertahan” (*retention*), seperti pemenuhan kebutuhan, kepuasan terhadap penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, peningkatan nilai pada konstruk *Turnover Intention* dalam konteks instrumen ini menunjukkan meningkatnya keinginan untuk tetap tinggal, bukan meningkatnya niat keluar. Dengan demikian, meskipun koefisien jalur menuju *Turnover Intention* bernilai positif, secara substantif hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *work environment*, *work-life balance*, dan *work engagement* akan meningkatkan kecenderungan bertahan, yang pada akhirnya berarti menurunkan *turnover intention*. Interpretasi ini sejalan dengan mekanisme motivasional dalam JD-R Theory, di mana *job resources* yang meningkat akan memperkuat *engagement* dan retensi karyawan.

Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel signifikan. Namun, signifikansi ini bukan hanya persoalan nilai statistik. Temuan ini konsisten dengan mekanisme *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory yang menjelaskan bahwa karyawan dengan *job resources* memadai cenderung memiliki keterlibatan lebih tinggi dan niat keluar yang lebih rendah (Demerouti et al., 2001). Dalam konteks tenaga ahli anggota DPR RI, temuan ini dapat dimengerti karena mereka menghadapi *job demands* yang sangat tinggi seperti tekanan politik, jadwal tidak menentu, ekspektasi kinerja tinggi, serta risiko tekanan psikologis. Kondisi ini membuat *job resources* seperti *work environment* dan *work-life balance* menjadi sangat menentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel signifikan. Namun demikian, interpretasi hasil ini perlu disesuaikan dengan karakteristik konstruk

Turnover Intention yang digunakan dalam instrumen. Konstruk TI dalam penelitian ini mencakup indikator seperti pemenuhan kebutuhan, kepuasan terhadap penghargaan, dan peluang pengembangan, sehingga peningkatan skor TI mencerminkan meningkatnya kecenderungan bertahan, bukan meningkatnya niat keluar. Oleh karena itu, koefisien jalur positif terhadap TI secara substantif berarti menurunkan *turnover intention*.

Temuan pertama menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien positif ($\beta = 0,333$) mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kecenderungan tenaga ahli untuk tetap bertahan. Lingkungan kerja dalam konteks DPR RI mencakup dukungan anggota DPR, koordinasi tim, kejelasan *role expectation*, dan suasana kerja yang aman secara psikologis. Hal ini selaras dengan JD-R Theory yang menyatakan bahwa *job resources* yang kuat mampu mengurangi efek negatif dari *job demands* dan meningkatkan retensi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya seperti Raziq & Maulabakhsh (2015) dan Fletcher et al. (2024), namun memberikan hal baru pada lingkungan kerja legislatif yang cenderung lebih bertekanan tinggi.

Kedua, *work environment* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *work engagement* ($\beta = 0,690$). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan tenaga ahli tidak terutama dibentuk oleh faktor pribadi, melainkan oleh kualitas lingkungan kerja yang mereka alami. Pada pekerjaan berbasis keahlian dan politik seperti tenaga ahli anggota DPR RI, lingkungan kerja yang suportif menjadi motivational driver utama untuk membangun energi psikologis, dedikasi, dan *absorption*. Temuan ini sejalan dengan konsep motivasional dalam JD-R, sekaligus memperkuat hasil penelitian Ahakwa et al. (2021) dan Subramanian (2025).

Ketiga, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,312$). Meskipun koefisien positif, secara substantif hal ini berarti bahwa semakin baik WLB, semakin besar kecenderungan bertahan. Bagi tenaga ahli yang menghadapi jadwal tidak menentu, masa sidang yang panjang, serta urgensi politik yang sering muncul tiba-tiba, keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor protektif yang penting. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sidiq (2025), Gautam (2025), dan To & Wu (2025) yang menegaskan bahwa WLB merupakan prediktor penting retensi dalam pekerjaan bertekanan tinggi.

Keempat, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,331$). Artinya, semakin terikat tenaga ahli dengan pekerjaannya, semakin besar kecenderungan mereka untuk bertahan. *Engagement* dalam konteks DPR RI dipengaruhi oleh *meaningfulness* atas kontribusi terhadap proses politik, rasa dipercaya oleh anggota DPR, serta pencapaian hasil kerja yang memiliki dampak publik. Temuan ini konsisten dengan Schaufeli (2012) serta penelitian Wilis et al. (2023), Li (2025), dan Lin (2025), yang menunjukkan bahwa *engagement* adalah prediktor negatif *turnover* di berbagai konteks sektor publik.

Lebih jauh, *work engagement* terbukti memediasi hubungan *work environment* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya organisasi tidak hanya bekerja secara langsung, tetapi juga melalui proses psikologis yang meningkatkan energi, dedikasi, dan fokus kerja. Mediasi ini sejalan dengan mekanisme motivasional JD-R Theory (Demerouti et al., 2001), di mana *job resources* mengaktifkan *engagement*, lalu *engagement* menekan *turnover intention*. Dalam konteks tenaga ahli anggota DPR RI yang menghadapi tuntutan politik tinggi, *engagement* berfungsi sebagai *buffer* psikologis yang membuat mereka tetap bertahan meskipun demands tinggi.

Dominasi *work environment* dibandingkan *work-life balance* dapat dijelaskan oleh sifat sumber daya kerja yang lebih langsung (*proximal*) terhadap pengalaman kerja sehari-hari tenaga ahli DPR RI. Berdasarkan JD-R Theory, *job resources* yang berasal dari lingkungan kerja—seperti kejelasan peran, dukungan pimpinan, kelancaran koordinasi, dan iklim psikologis—berinteraksi secara intens dengan *job demands* yang tinggi di lingkungan legislatif. Karena sebagian besar tekanan pekerjaan tenaga ahli muncul di dalam setting kerja yang politis dan dinamis, kualitas lingkungan kerja menjadi faktor yang paling menentukan rasa aman, stabilitas emosional, dan efektivitas kerja. Sementara itu, *work-life balance* berfungsi sebagai sumber daya yang lebih distal dan bekerja terutama melalui proses

pemulihan di luar pekerjaan, sehingga pengaruhnya relatif lebih kecil ketika tuntutan internal organisasi sangat dominan. Oleh sebab itu, *work environment* menjadi prediktor paling kuat dalam meningkatkan engagement dan menurunkan *turnover intention* dalam konteks kerja legislatif-politik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat model motivasional JD-R *Theory* dan menegaskan bahwa *job resources* berperan sangat kuat dalam konteks pekerjaan legislatif-politik. Kualitas lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan keterikatan kerja menjadi penentu utama retensi tenaga ahli, khususnya dalam kondisi tekanan politik, jam kerja panjang, serta ekspektasi kinerja yang tinggi. Studi ini memberikan kontribusi baru dalam literatur perilaku kerja di sektor politik-publik, yang masih jarang diteliti. Selain itu, temuan bahwa *work environment* merupakan faktor paling dominan dalam menurunkan *turnover intention*, organisasi perlu memfokuskan perbaikan pada kualitas lingkungan kerja yang dialami tenaga ahli. Upaya ini dapat dilakukan melalui penataan mekanisme kerja yang lebih jelas, misalnya dengan mengadakan penyelarasan tugas secara rutin antara tenaga ahli dan atasan untuk memastikan kejelasan peran dan prioritas pekerjaan. Selain itu, pola komunikasi internal perlu dibuat lebih terstruktur agar instruksi tidak diberikan secara mendadak dan dapat mengurangi tekanan politis yang sering muncul dalam pekerjaan legislatif. Untuk memperkuat iklim kerja yang sehat, pelatihan kepemimpinan bagi anggota DPR atau pimpinan unit juga penting agar mereka mampu memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan menciptakan rasa aman psikologis bagi tenaga ahli.

Di sisi lain, peningkatan *work engagement* sebagai mediator penting dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi formal atas kinerja tenaga ahli serta penjelasan yang lebih sering mengenai relevansi dan dampak pekerjaan mereka terhadap proses legislasi. Langkah ini membantu menumbuhkan rasa bermakna dan meningkatkan dedikasi kerja. *Work-life balance* tetap perlu diperhatikan, terutama melalui pengaturan jam kerja inti dan pemberian waktu istirahat setelah periode kerja yang intens, agar tenaga ahli memiliki kesempatan untuk memulihkan energi. Secara keseluruhan, rekomendasi ini menekankan pentingnya menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, mendukung, dan manusiawi, karena faktor-faktor inilah yang secara praktis paling mampu menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan keberlanjutan kinerja tenaga ahli di lingkungan DPR RI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kecenderungan bertahan tenaga ahli anggota DPR RI. Meskipun koefisien jalur pada variabel *Turnover Intention* bertanda positif, konstruk TI dalam instrumen penelitian ini memuat indikator yang mencerminkan kepuasan, pemenuhan kebutuhan, dan peluang berkembang yang mengarah pada retention. Dengan demikian, peningkatan skor TI merefleksikan meningkatnya keinginan untuk tetap bekerja, yang secara substantif berarti menurunkan *turnover intention*.

Secara khusus, *work environment* memiliki pengaruh paling kuat, baik secara langsung terhadap kecenderungan bertahan maupun tidak langsung melalui *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas hubungan kerja, dukungan atasan, kejelasan peran, dan iklim kerja yang kondusif merupakan faktor kunci bagi retensi tenaga ahli di lingkungan kerja legislatif yang memiliki dinamika politik tinggi. *Work-life balance* juga terbukti meningkatkan kecenderungan bertahan, menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dan kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi merupakan sumber daya penting dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak terduga. Selain itu, *work engagement* terbukti memiliki peran strategis dalam menghubungkan sumber daya kerja dengan *turnover intention*. *Engagement* yang tinggi, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* mendorong tenaga ahli untuk bertahan meskipun menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi. Hal ini memperkuat mekanisme

motivasional dalam *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, di mana *job resources* mengaktifkan keterikatan kerja yang pada akhirnya menurunkan niat keluar.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai perilaku kerja di sektor publik-politik yang masih minim diteliti, serta menegaskan posisi *work engagement* sebagai mekanisme psikologis utama dalam menjelaskan hubungan antara *work environment*, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Secara praktis, temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja, penguatan kebijakan *work-life balance*, serta pengembangan program yang meningkatkan *engagement* sebagai strategi retensi tenaga ahli.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas pada tenaga ahli anggota DPR RI sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor lain. Variabel yang dikaji hanya mencakup *work environment* dan *work-life balance* dengan *work engagement* sebagai mediator, sementara faktor lain seperti kepemimpinan atau kompensasi belum dimasukkan. Selain itu, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi sehingga hasilnya bergantung pada subjektivitas responden, dan faktor eksternal seperti kondisi politik atau ekonomi belum diperhitungkan.

Saran

Saran Praktis

DPR RI perlu memperkuat kualitas lingkungan kerja melalui peningkatan koordinasi, dukungan atasan, apresiasi kinerja, dan kejelasan peran. Kemudian kebijakan *work-life balance* perlu dirancang lebih fleksibel, terutama terkait jadwal sidang, beban kerja mendadak, dan waktu respons tugas politik. Selanjutnya, pengembangan *engagement* dapat dilakukan melalui pelatihan profesional, pendampingan, *coaching*, dan pelibatan tenaga ahli dalam proses legislatif yang strategis. Serta perlu disediakan mekanisme supervisi dan dukungan psikologis formal untuk mengurangi tekanan politik dan beban emosional pekerjaan.

Saran Penelitian Selanjutnya

Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, *role conflict*, atau *political pressure*. Kemudian menggunakan desain longitudinal untuk memahami perubahan *engagement* dan *turnover intention* sepanjang masa sidang. Selanjutnya mengembangkan instrumen TI yang lebih memisahkan aspek retensi dan niat keluar. Serta memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah lain atau sektor politik yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, work environment and job satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weights in PLS path modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Fletcher, K. N., Bergman, M. E., Austin, J. W., Marks, S. L., Fingland, R. B., Dallap-Schaer, B., ... & Levine, J. M. (2024). Survey indicates addressing workplace environment, work-life balance, and flexibility are key to attracting and retaining veterinarians in academia. *American Journal of Veterinary Research*, 85(9).
- Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), 538-557.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26 Edisi 10.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 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.

- Ibrahim, A. M., Zaghamir, D. E. F., Elsehrawy, M. G., Abdel-Aziz, H. R., Elgazzar, S. E., Hassabelnaby, F. G. E., ... & Elsalam, N. A. E. A. (2025). Impact of job crafting and work engagement on the mental and physical health of palliative care nurses. *BMC nursing*, 24(1), 404.
- Kamboj, J., & A, E. (2025). Modelling the relationship between work-family boundaries, work-life balance, workload and employees' turnover intentions: moderated mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Katfi, A., El Mnouer, O., Ghallal, S., & Come, T. (2025). The influence of leadership on turnover: Analysis of the mediating role of organizational engagement, job satisfaction, and work environment in the context of an international transportation services company operating in Morocco. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025190-2025190.
- Li, W., Ren, Z., Li, X., Li, R., Liu, Y., Guo, R., ... & Zhang, X. (2025). Patterns of presenteeism and their associations with work engagement and turnover intention among Chinese primary and secondary school teachers. *Social Psychology of Education*, 28(1), 114.
- Lin, Q., Liu, L., Wu, J., Fu, M., Chen, P., Sun, K., ... & Jiang, M. (2025). The mediating effect of work engagement on the relationship between professional calling and turnover intention among Chinese nurses: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 24(1), 429.
- Mishra, A., Mohanty, A., & Sundaray, B. K. (2025). Can faculty job satisfaction reduce turnover intentions at management institutes in India? Analysing the mediation effect of organisational commitment. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 1-15.
- Pariyanti, E. (2025). Building lecturer resilience through Islamic workplace spirituality: addressing the impact of toxic work environments and financial anxiety on turnover intentions. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725.
- Redelinghuys, K. (2023). Assessing the impact of person-environment fit on turnover intention through multiple linear regression. *Psychological Reports*, 00332941231219957.
- Salem, S. M., Bakeer, H. M., & El Shrief, H. A. (2025). Nurses' perception of the professional practice environment and its relation to organizational dehumanization and work passion. *BMC nursing*, 24(1), 668.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2016) Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan. Edisi ke-7, Wiley & Sons, West Sussex.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian journal of applied psychology*, 14(1), 3-10.
- Sidiq, S. A., & Poerwita, S. F. (2025). Generation Z in the Workplace: How Work-Life Balance and Job Satisfaction Drive Turnover Intention in Indonesia. *International Journal of Environmental Sciences*, 64-74.
- Suseno, K., & Yanuar, Y. (2025). Faktor internal dengan mediasi work engagement dalam mengurangi turnover intention PT ABC. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 331-341.
- Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415.
- To, T. T., & Wu, W. (2025). Work-Life Balance as a Deterrent to Turnover Intentions: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-18. Transaction publishers.
- Venkatakrishnan, S. P., & Shashila, S. (2025, June). Work-life balance of service based company employees in Chennai. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 3306, No. 1, p. 030029). AIP Publishing LLC.
- Wilis, A. P. L., Zamralita, Y. B., & Budiarto, Y. (2023). Peranan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Mediator Pada Karyawan Generasi Milenial.

