

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau instansi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Salah satu aspek krusial yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi adalah fungsi sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kesuksesan organisasi atau perusahaan, ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia dan hubungan timbal balik yang seimbang dari perusahaan, dengan mencakup pola kerja dan kebutuhan karyawan (Marendra & Irianto, 2022). Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya meliputi jumlah tenaga kerja tetapi juga melibatkan kualitas, kompetensi, dan motivasi individu yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Potensi SDM yang melibatkan waktu, tenaga, dan kemampuannya dari fisik maupun pemikirannya dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dan keberhasilan organisasi, dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan (Aprillya, 2023). Perusahaan juga perlu mengembangkan strategi untuk mendapatkan dan mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya (Capnary et al., 2018). Selain itu, hilangnya karyawan kompeten berpotensi menurunkan produktivitas, profitabilitas, serta kualitas produk dan layanan yang diberikan (Dessler, 2020). Oleh karena itu,

igelolaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada perekrutan, tetapi juga la upaya mempertahankan dan mengembangkan karyawan berbakat untuk ndukung daya saing jangka panjang perusahaan.



Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dibangun oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan utama memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam konteks rumah sakit, keberagaman individu yang bergabung dalam organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang kompleks. Berbagai keterampilan, profesi, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, dan motivasi yang berbeda dapat memperkaya dinamika tim, namun juga menambah kerumitan dalam manajemen organisasi. Hal ini juga tampak pada Rumah Sakit Grestelina Makassar, sebuah rumah sakit umum swasta yang terletak di pusat kota Makassar dan telah beroperasi sejak tahun 1995. Dengan beragamnya latar belakang karyawan, manajemen di Rumah Sakit Grestelina dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan para tenaga kerjanya.

Permasalahan sumber daya manusia yang sering dihadapi oleh manajemen rumah sakit adalah tingkat *turnover* perawat yang tinggi (Mayawati, 2021). Tidak dapat dipungkiri bahwa kecenderungan manusia untuk memenuhi kepentingan pribadi, memastikan keamanan diri, dan mengejar hal-hal terbaik untuk dirinya sering kali memicu munculnya fenomena *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini (Rivai & Sagala, 2022). Menurut Lee et al., (2017), *turnover intention* terjadi ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak lagi memenuhi kebutuhan atau aspirasi pribadinya, sehingga mendorong mereka untuk mencari peluang lain yang lebih sesuai.



Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) adalah tanda atau sinyal awal terjadinya turnover karyawan didalam sebuah organisasi (Mayawati, 2021). Menurut (Cresswell, 2011) sebuah bisnis tertentu sebaiknya rerata *turnover* sebesar 4%, namun dilingkungan yang menuntut pelayanan yang tinggi seperti keperawatan, idealnya *turnover* sebesar 3% sampai 6% per tahun. Berdasarkan wawancara dengan HRD RS Grestelina, diketahui bahwa, rata-rata tingkat *turnover* perawat pada tahun 2021-2023 masih di atas 10% per tahun, sehingga belum memenuhi standar ideal tersebut. Data jumlah perawat yang mengalami turnover pada tahun 2021-2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Turnover Perawat RS Grestelina Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Turnover	Presentasi
2021	188 orang	21	11,17%
2022	180 orang	20	11,11%
2023	160 orang	15	9,37%
<b>Rata-rata Turnover</b>		19	10,55%

Sumber : HRD RS Grestelina

*Turnover* disebabkan beberapa faktor, yaitu mengikuti seleksi pekerjaan ditempat lain dan seleksi CPNS, mengikuti keluarga, perawat yang telah menikah dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah, *shift* kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Ketersediaan *staff* perawatan yang terlatih dan terampil sangat penting bagi keberhasilan rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan, sehingga meningkatkan kualitas up dan kepuasan penerima layanan kesehatan (Puteri & Syakurah, 2024).



Semakin banyak perawat yang keluar, semakin banyak pula beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat yang masih bertahan, menciptakan siklus ketidak seimbangan *work-life* yang semakin buruk.

Menurut Novitasari & Dessyarti (2022), *work-life balance* dapat memperkuat keterikatan kerja yang pada gilirannya menurunkan intensi karyawan untuk berpindah kerja. Menurut pandangan pegawai, *work-life balance* merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban dalam pekerjaan, pribadi, dan tanggung jawab keluarga (Aprillya, 2023). Hal ini menegaskan pandangan Idulfilastri (2018) bahwa *work-life balance* yang baik berperan penting sebagai prediktor keterikatan kerja, yang secara langsung memengaruhi keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Selain itu, *turnover intention* juga sering dikaitkan dengan aspek *job satisfaction*, di mana karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat lebih tinggi untuk pindah dari tempat kerjanya (Hom et al., 2017). Penurunan kepuasan kerja perawat berpotensi mempengaruhi kualitas perawatan pasien, sementara pemberdayaan struktural di antara perawat, terkait erat dengan keselamatan pasien. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan cenderung akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2018).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*, seperti yang diungkapkan oleh Isnatun dan Riyanto



(2020). Penelitian lain oleh Rahmawati & Gunawan (2019) menemukan bahwa ketika seorang karyawan mencapai *work-life balance*, hal ini dapat meningkatkan perasaan puas yang pada gilirannya membuat karyawan merasa lebih nyaman bekerja di tempat kerjanya, sehingga *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Yuda & Ardana (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut, penelitian oleh Latupapua et al. (2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin dan Rohaeni (2020) menunjukkan hasil berbeda, di mana mereka menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Hal serupa juga ditemukan oleh Gayatri dan Muttaqiyathun (2020), yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Sementara itu, Prayogi et al. (2019) berpendapat bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* tanpa memerlukan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari uraian latar belakang diatas, dimana masih terdapat permasalahan pada tingkat turnover perawat di RS Grestelina Makassar pada tahun 2021-2023 dan masih ditemukan gap dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda, menjadikan penulis tertarik untuk melakukan

elitian terkait **“Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*”**



**pada Perawat Rumah Sakit Grestelina Makassar dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat RS Grestelina Makassar?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada perawat RS Grestelina Makassar?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat RS Grestelina Makassar?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Grestelina Makassar melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening?

**1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Grestelina Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada perawat RS Grestelina Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Grestelina Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pada perawat RS Grestelina Makassar melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.



## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan terkait bagaimana hubungan dan pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi RS Grestelina Makassar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan *work-life* dan kepuasan kerja perawat, sehingga dapat menurunkan niat perawat untuk keluar dari pekerjaan.

### 1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membantu RS Grestelina Makassar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan *work-life* bagi perawat, yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat mereka untuk keluar.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

### **BAB I. Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II. Tinjauan Pustaka**

Bab ini terdiri dari tinjauan teoritis dan konsep yang menjelaskan landasan teori dari setiap variabel, dan tinjauan empirik yang berisi penelitian terdahulu.

### **BAB III. Kerangka Koseptual**

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai kerangka konseptual/pemikiran yang menjabarkan hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis.

### **BAB IV. Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

### **BAB V. Hasil dan Pembahasan Penelitian**

Bab ini menguji hipotesis, memuat uraian tentang hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai mengapa hipotesis diterima atau ditolak.

### **BAB VI. Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

##### 2.1.1 *Work-life Balance*

###### 2.1.1.1 Pengertian *Work-life Balance*

Ingle (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai istilah yang merujuk pada praktik-praktik di tempat kerja yang bertujuan memahami dan mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi, seperti keluarga, dengan tuntutan pekerjaan mereka. Greenhaus et al., (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sejauh mana seseorang mampu mencapai efektivitas dan kepuasan dalam peran kerja dan keluarga, sesuai dengan prioritas hidupnya. Konsep ini mencerminkan cara seseorang bekerja sambil tetap menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, spiritual, dan sosial (Aprillya, 2023).

Dalam perspektif lain, *work-life balance* dipahami sebagai kondisi di mana individu dapat meraih kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja maupun di rumah, dengan tingkat konflik yang minimal (Fayyazi & Aslani, 2015). Lebih lanjut, Rahmawati dan Gunawan (2019) menekankan bahwa *work-life balance* terjadi ketika karyawan mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam kehidupan



pribadinya secara seimbang, yang difasilitasi oleh organisasi melalui berbagai kegiatan terencana dan budaya organisasi yang mendukung.

Seorang karyawan yang telah mencapai kondisi keseimbangan dalam bekerja atau *work-life balance* ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2021). Menurut Indra dan Rialmi (2022), bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja.

#### **2.1.1.2 Dimensi Pembentuk Work-life Balance**

Menurut Fisher et al., (2009) ada 4 dimensi yang membentuk *work-life balance*, yaitu :

##### **1. Work Interference With Personal Life**

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

##### **2. Personal Life Interference With Work**

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

##### **3. Personal Life Enhancement Of Work**



Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

#### **4. *Work Enhancement Of Personal Life***

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

##### **2.1.1.3 Indikator *Work-life Balance***

McDonald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa ada tiga komponen yang membentuk keseimbangan kerja dan kehidupan, diantaranya :

#### **1. Time Balance (keseimbangan waktu)**

Istilah “keseimbangan waktu” merujuk pada perbandingan antara waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaan dan waktu yang dicurahkan bagi kehidupan pribadi atau keluarga. Sebagai contoh, seorang karyawan tidak hanya memerlukan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya, tetapi juga membutuhkan waktu untuk beristirahat, berinteraksi dengan teman, dan berkumpul bersama keluarga.

#### **2. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)**

Faktor internal, seperti tingkat stress dan tingkat keterlibatan individu dalam aktivitas kerja dan kehidupan pribadi, memengaruhi keseimbangan psikologis dalam memenuhi



tuntutan peran di tempat kerja maupun dalam kehidupan keluarga.

### 3. ***Satisfaction Balance*** (keseimbangan kepuasan)

Derajat kepuasan dalam aktivitas kerja dan di luar aktivitas kerja. adanya perasaan puas dan Bahagia yang dirasakan, seseorang merasa nyaman dalam keterlibatannya dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi individu.

## 2.1.2 Job Satisfaction

### 2.1.2.1 Pengertian Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis individu dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh pengalaman dan keadaan yang dirasakan karyawan dari lingkungan kerjanya (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Kepuasan kerja adalah hasil dari sebuah evaluasi karakteristik karyawan tentang perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas (Nurdin & Rohaeni, 2020). Menurut Sismawati & Lataruva (2020) kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan diikuti dengan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya.

Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja



yang baik dapat mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat membuat pekerja tidak nyaman, khawatir, dan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya (Aprillya, 2023).

### **2.1.2.2 Faktor-faktor Job Satisfaction**

Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja seseorang dapat terjadi karena beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-



macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### 2.1.2.3 Indikator Job Satisfaction

Menurut Widodo (2015) kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menantang, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/upah, yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.
3. Kesempatan promosi, merupakan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan, indikator ini berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial, atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.



5. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

### 2.1.3 Turnover Intention

#### 2.1.3.1 Pengertian Turnover Intention

*Turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Adawiyah, 2019). Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada karyawan secara perlahan akan membawa dampak penurunan kapabilitas pada organisasi atau perusahaan (Fatwa, 2022). *Turnover*, sebagai fenomena keluarnya karyawan dari perusahaan, tidak terjadi secara tiba-tiba. Sebelum benar-benar keluar, karyawan mengalami tahap awal yang disebut turnover intention. Sari et al., (2024) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun terpaksa, dan beralih ke tempat kerja lain.

Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh cara individu memandang kelangsungan hubungan mereka dengan perusahaan, yang tidak dapat menjamin pemenuhan harapan



mereka sebagai tenaga kerja di perusahaan tersebut (Barage & Sudarusman, 2022). *Turnover intention* merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Pantouw et al., 2022). *Turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan, sebab kehilangan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia, mengharuskan perusahaan mengeluarkan waktu dan biaya yang signifikan untuk merekrut dan melatih karyawan pengganti (Fatwa, 2022).

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Barage dan Sudarusman (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah :

#### 1. Budaya organisasi

Budaya yang ada di dalam organisasi mempengaruhi cara berpikir dan bertindak karyawan. Ketika budaya organisasi tidak mendukung atau tidak sesuai dengan nilai individu, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan turnover intention.

#### 2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sementara komitmen yang rendah dapat meningkatkan niat untuk keluar.



### **3. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mencakup sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas, tanggung jawab, dan hasil kerja mereka. Kepuasan yang tinggi cenderung menurunkan turnover intention, karena karyawan merasa dihargai dan senang dengan pekerjaan mereka.

### **4. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang buruk, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat menyebabkan ketegangan dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

### **5. Kompensasi**

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan sangat penting. Ketidakpuasan terhadap gaji atau tunjangan dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain.

### **6. Hubungan karyawan**

Hubungan yang harmonis antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Konflik atau ketegangan dalam hubungan kerja seringkali meningkatkan turnover intention karena karyawan merasa tidak nyaman.



## 7. Stress kerja

Stres yang berlebihan akibat beban kerja yang tinggi atau kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja dan memicu turnover intention. Karyawan yang merasa stres cenderung mencari pekerjaan yang lebih ringan dan menyenangkan.

## 8. *Work life balance*

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Ketidakseimbangan yang terus-menerus dapat menyebabkan burnout dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan demi mencari kehidupan yang lebih seimbang.

### 2.1.3.3 Indikator Turnover Intention

Dipboye (2018) mengemukakan ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu :

#### 1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)

Pikiran untuk keluar menjadi intensi awal karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Keinginan ini biasanya diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, ketika ketidakpuasan tersebut muncul, maka karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini.



## 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*)

Karyawan yang mulai memiliki pikiran atau niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini biasanya mulai mempertimbangkan atau merencanakan pencarian pekerjaan baru di luar organisasi saat ini. Indikator ini mencakup pencarian informasi tentang peluar kerja di tempat lain.

## 3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam waktu dekat menjadi tahap akhir bagi karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yang bisa terukur melalui tindakan konkret seperti pegnajuan surat resign atau pemberitahuan formal kepada atasan mengenai rencana untuk berhenti.

## 2.2 Tinjauan Empirik

Tinjauan empirik tentang penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk memahami keterkaitan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Melalui tinjauan empirik, peneliti dapat menyusun rangkuman atau simpulan dari hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar atau pembanding untuk mendukung arah dan fokus penelitian yang direncanakan.



**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Lita Chrisdiana & Mukti Rahardjo (2019)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> di Generasi Millenial	X1 = <i>Employee Engagement</i> X2 = <i>Work Life Balance</i> Y = <i>Turnover Intention</i>	Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel <i>employee engagement</i> berpengaruh negatif dan variabel <i>work-life balance</i> tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> di generasi millennial Jakarta.
2	Siti Isnatun & Setyo Riyanto (2020)	<i>The Effect of Work Life Balance on Millenial Generation Turnover Intention in the Woodworking Industry.</i>	X = <i>Work Life Balance</i> Y = <i>Turnover Intention</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan generasi millennial baik secara individu maupun secara simultan.



No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
3	A'As Nova Aprillya (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSI UNISMA Malang Tahun 2023)	X = <i>Work Life Balance</i> Y = <i>Turnover Intention</i> Z = <i>Job Satisfaction</i>	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , variabel <i>job satisfaction</i> terbukti memediasi hubungan <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Oktavirani Marta & Susi Evanita (2021)	<i>The Effect of Work-life Balance and Human Relations on Turnover Intention With Job</i>	X1 = <i>Work-life Balance</i> X2 = <i>Human Relation</i>	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>work-life</i>



No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
		<i>Satisfaction as an Intervening Variabel for Bank Nagari Employess</i>	Y = Turnover Intention Z = Job Satisfaction	<i>balance, human relations, dan job satisfaction</i> mempunyai hubungan negative dengan <i>turnover intention</i> .
5	Nurhasanah Lubis & Onsardi (2021)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu	X1 = Kompensasi X2 = Komitmen Organisasi X3 = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover Intention</i>	Dalam penelitian ini kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.
6	Siti Robiatul Adawiyah (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan UD. Hasby Milarak Ponorogo	X1 = Kepuasan Kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = <i>Turnover Intention</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .



No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
7	Geofany Delvio, Ventje Tatimu & Wehemia Rumawas (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado	X1 = Stres Kerja X2 = <i>Work-life Balance</i> Y = <i>Turnover Intention</i>	Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> , dan <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
8	Sahidillah Nurdin & Heni Rohaeni (2020)	<i>Work-life Balance</i> dan Dampaknya Terhadap <i>Intention Turnover</i> pada Generasi Millennial : Peran Media <i>Job Satisfaction</i>	X = <i>Work-life Balance</i> Z = <i>Job Satisfaction</i> Y = <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>intention turnover</i> , namun <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention turnover</i> ,



No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
				<i>job satisfaction</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>intention turnover</i> secara signifikan.
9	Jimmy Susilo & I Gusti Bagus Honor Satrya (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak	X = Kepuasan Kerja Z = Komitmen Organisasional Y = <i>Turnover Intention</i>	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>



No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
				melalui mediasi komitmen organisasional.
10	I Made Devan Ganapathi (2016)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	X = <i>Work-life Balance</i> Y = Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, <i>work-life balance</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

