

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dan penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
1.	Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) (Kurniawati, Werdani, & Pinem, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Family Conflict</i> (X1) • Beban Kerja (X2) • Stres Kerja (X3) • <i>Turnover intention</i> (Y) 	Kuantitatif	work family conflict memiliki efek positif pada stres kerja, beban kerja memiliki efek positif pada stres kerja, work family conflict berpengaruh pada intensi turnover, beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover
2.	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Agent di PT AIA Cabang X Malang (Halim & Antolis, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> (X1) • personality-job fit (X2) • stres kerja (X3) • hubungan karyawan (X4) • kompensasi (X5) • lingkungan kerja fisik (X6) • kepuasan kerja (X7) • budaya 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel <i>Work life balance</i> , personality-job fit, stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terkonfirmasi mempengaruhi <i>Turnover intention</i> variabel yang berpengaruh tetapi kurang signifikan yaitu stres kerja.

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> organisasi (X8) • pengembangan karir (X9) • komitmen organisasi (X10) • <i>Turnover intention</i> (Y) 		
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado (Pantouw, Tatimu, & Rumawas, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja (X1) • Worklife Balance (X2) • <i>Turnover intention</i> (Y) 	Kuantitatif	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> , Worklife Balance berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> .
4.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo) (Novitasari & Dessyarti, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> (X1) • <i>Turnover intention</i> (Y) • Employee Engagement (Z) 	Kuantitatif	(1) <i>Work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> of PO JAYA Ponorogo employees, (2) <i>Work-life balance</i> has a significant effect on employee engagement in PO JAYA Ponorogo employees,
5.	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya (Fauzi, Rahwana, & Barlian, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> (X1) • Stress Kerja (X2) • <i>Turnover intention</i> (Y) 	Kuantitatif	Secara bersama-sama <i>Work life balance</i> Dan Stress Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> pada Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop
6.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work-life balance</i> (X1) • <i>Turnover intention</i> (Y) • Kompensasi (Z) 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> ,

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
	(AZHAR, 2023)			kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , kompensasi tidak dapat memediasi <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover intention</i> .
7.	Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction (Nurdin & Rohaeni, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Life Balance (X) • Intention Turnover (Y) • Job Satisfaction (Z) 	Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction, job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap intention turnover, namun work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap intention turnover
8.	Pengaruh Work-Life Balance, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap <i>Turnover intention</i> di PT. Petro Jasa Energi (Aga, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Life Balance (X1) • Pengembangan Karir (X2) • Motivasi (X3) • <i>Turnover intention</i> (Y) 	Kuantitatif	1) <i>Work life balance</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> ; 2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> . dan 2) Motivasi berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>
9.	<i>The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</i> (Kurniawatya, Ramlyb, & Ramlawatib, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>work environment</i> (X1) • <i>stress</i> (X2) • <i>job satisfaction</i> (X3) • <i>turnover intention</i>(Y) 	Kuantitatif	<i>The findings of this research indicate that, work environment had a positive and significant effect on job satisfaction. Second, stress had a negative and significant effect on job satisfaction.</i>
10.	<i>External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention</i> (Ramlawati, Trisnawati, Yasinc, & Kurniawaty, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>External alternatives</i> (X1) • <i>job stress</i> (X2) • <i>job satisfaction</i> • <i>turnover intention</i> 	Kuantitatif	<i>The results show that external alternatives had a significant effect on job satisfaction, stress had no significant effect on job satisfaction, external alternatives had a significant effect on turnover intention, stress had no significant effect on turnover intention, and</i>

No	Judul Dan Nama Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
				<i>finally, job satisfaction had a significant effect on turnover intention.</i>

Sumber : Penelitian terdahulu, 2024

2.2. Landasan Teori

2.2.1 *Work-life balance*

Work life balance merupakan keseimbangan atau penjagaan keseluruhan aspek yang ada di dalam kehidupan seseorang (Pantouw *et al.*, 2022). Istilah “keseimbangan kehidupan kerja” pertama kali muncul di Inggris pada akhir tahun 1970an untuk menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan seseorang (Ramya, 2014). Keseimbangan kehidupan kerja pada hakikatnya adalah kemampuan yang sering dikaitkan dengan pelaksanaan tanggung jawab profesional dan menjaga keharmonisan keluarga (Nurdin dan Rohaeni, 2020). *Work-life balance* juga dapat dipahami sebagai waktu yang dihabiskan di tempat kerja, dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang kita sukai (Laksono dan Wardoyo, 2019).

Rondonuwu *et al.* (2018) mendefinisikan *Work-life balance* sebagai konsep luas yang mencakup penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan berupa karir dan ambisi di satu sisi dan kehidupan berupa hiburan, kebahagiaan keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work-life balance* merupakan topik yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan tidak hanya menghadapi peran dan

permasalahan di tempat kerja tetapi juga di luar pekerjaan (Pangemanan et al., 2017). Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja maupun pribadi (Aliya dan Saragih, 2020). Hal tersebut menyebabkan pekerja akan sulit menikmati hidup sehingga menimbulkan stres, kesehatan yang buruk, menurunnya kualitas kerja serta kualitas mental dan fisik.

Keseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran di luar pekerjaan meminimalkan konflik yang terjadi antara peran dalam organisasi dan peran dalam kehidupan pribadi seorang karyawan. Keseimbangan juga melibatkan kemampuan karyawan untuk mempertahankan dan merasa selaras dengan peran mereka dalam pekerjaan dan lingkungan hidup. Jika terjalin keseimbangan antara waktu dan peran berjalan dengan baik, maka karyawan juga akan berhasil memiliki kehidupan yang memuaskan.

2.2.1.1 Indikator *Work-life balance*

Indikator *Work-life balance* menurut Pangemanan et al. (2017) yaitu:

a) *Time Balance*

Time Balance merupakan banyaknya waktu yang dihasilkan individu dalam perusahaan bagi pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

b) *Involvement Balance*

Involvement Balance merupakan banyaknya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

c) *Satisfaction Balance*

Satisfaction Balance merupakan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*

Berikut ini merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam *Work-life balance* menurut Pangemanan et al. (2017) yaitu:

a) *Gender*

Gender merupakan sebuah tatanan sosial dalam pembagian tugas pada kelompok lingkungan tertentu secara tradisional. Gender dapat sangat berpengaruh dalam *Work-life balance* karena dalam hal tersebut sangat sering mengalami konflik dalam dunia kerja.

b) *Perencanaan Kerja*

Para karyawan atau pekerja dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan apabila jam kerja serta kebijakan-kebijakan kerja direncanakan secara fleksibel dan terarah.

c) *Dukungan Organisasi*

Semakin besar organisasi serta atasan dan rekan kerja mendukung pekerja dalam pekerjaannya, maka pekerja mendapatkan keseimbangan kerja yang tinggi juga.

d) *Dukungan Keluarga*

Dukungan keluarga sangatlah penting berkaitan dengan *Work-life balance* karena keluarga dapat memberikan dampak energi positif pada pekerja.

e) Stress Kerja

Pekerja yang merasa tidak nyaman dan tegang dalam melakukan kegiatannya cenderung akan tertekan dan membuat pekerja akan lebih sering mengalami stres kerja.

2.2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan akibat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pantouw *et al.*, 2022). Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan atau tegang yang dialami karyawan dalam bekerja (Parashakti dan Apriani, 2020). Stres kerja juga merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Handani dan Andani, 2019). Pantouw (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan posisinya di perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan stres di tempat kerja karena erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Memperhatikan stres kerja karyawan merupakan salah satu bentuk upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Massie *et al.*, 2018). Nataria (2019) mengelompokkan stres menjadi dua jenis: *Eustress* (stres dengan karakteristik positif) dan *Distress* (stres dengan karakteristik negatif). *Eustress* adalah perasaan sehat, positif dan konstruktif yang dihasilkan dari respons stres. *Distress* adalah perasaan tidak sehat, negatif dan merusak kesehatan yang disebabkan oleh

respon stres yang berujung pada gangguan mental dan fisik yang menyerang fungsinya organ tubuh. Stres ini berbahaya dan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif jika karyawan mengalaminya di tempat kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan (Pantouw *et al.*, 2022). Dampak stres kerja dapat menyebabkan karyawan berpikir untuk keluar (*turnover* niat).

2.2.2.1 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017:157) yaitu:

- a) Beban kerja, pekerja merasakan pekerjaannya terlalu berlebihan.
- b) Frustrasi, pekerja menyerah karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya.
- c) Sikap pemimpin yang otoriter sehingga pekerja tidak nyaman.
- d) Waktu kerja yang diberikan melebihi batas waktu.
- e) Komunikasi antar rekan kerja maupun atasan tidak seimbang dan kurang saling memberi semangat.
- f) Konflik kerja
- g) Otoritas kerja yang tidak memadai

2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja oleh Zainal, dkk (2017:315) yaitu:

- a) Faktor internal pekerjaan

Faktor internal biasanya mencakup waktu kerja yang tidak teratur dan beban kerja yang berlebih

b) Peran pekerja

Pekerja mempunyai tugasnya masing-masing. Tetapi terkadang pekerja tidak selalu berhasil dalam menyelesaikan perannya yang menimbulkan konflik peran antar kelompok.

c) Pengembangan sumber daya manusia

Dalam organisasi biasanya akan ada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan karier. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan jabatan para pekerja. Biasanya juga dilakukan promosi agar para pekerja tidak mengalami stres kerja akibat tidak meingkatnya jenjang karier.

d) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja yang tidak baik antar individu dalam organisasi dapat menimbulkan banyaknya konflik sehingga karyawan mengalami stres kerja.

e) Struktur organisasi

Kurangnya peran serta dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif.

f) Ciri-ciri individu

Kepribadian para pekerja juga juga dapat menimbulkan stres kerja. Apabila seorang pekerja tidak dapat memajemen pekerjaan dengan baik maka dapat menimbulkan stres.

2.2.3 *Turnover intention*

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk pensiun atau meninggalkan pekerjaannya, yang belum mencapai tahap realisasinya (Susilo dan Satrya, 2019). *Turnover intention* merupakan titik puncak dari seluruh tindakan perilaku yang dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Afnisya'id dan Aulia, 2021). Niat untuk berhenti merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kemudian mencari tempat lain untuk bekerja (Priansa, 2018).

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan, dengan memberikan perhatian khusus terhadap *capital turnover instruction* yang dianggap sebagai masalah serius bagi perusahaan (Susilo dan Satrya, 2019). Karomah (2020) menyatakan bahwa niat *Turnover intention* karyawan penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan berbagai dampak buruk antara lain biaya proses rekrutmen karyawan, pesangon, gangguan lingkungan sosial, struktur komunikasi, hilangnya produktivitas organisasi, hilangnya pekerja yang berkualitas, mengurangi kepuasan karyawan pada organisasi dan berdampak negatif pada hubungan masyarakat. Karomah (2020) menyatakan bahwa delapan faktor penyebab niat berhenti yaitu kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, ketidakamanan kerja, konflik peran, dan ambiguitas tentang peran, perspektif kontrol dan perubahan organisasi.

Turnover intention merupakan permasalahan umum pada suatu perusahaan, namun tetap memerlukan perhatian dari perusahaan karena berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Jika tingkat proyeksi pendapatan perusahaan rendah maka perusahaan dapat menekan biaya dan meningkatkan efisiensi operasional (Susilo dan Satrya, 2019). Hom dan Griffeth (1991) berpendapat bahwa ada 5 aspek niat untuk meninggalkan organisasi, yaitu; (1) Individu mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi, (2) Individu yang ingin mencari pekerjaan di organisasi lain, (3) Individu ingin meninggalkan organisasi, (4) Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, dan (5) Individu ingin meninggalkan organisasi jika ada kesempatan yang lebih baik.

2.2.3.1 Indikator *Turnover intention*

Menurut Yuniarti (2017), indikator *Turnover intention* adalah sebagai berikut:

a) *Thinking of Quitting*

Hal ini merupakan pikiran seorang pekerja untuk keluar dari perusahaan dimana mereka merasa kurang adil dan malas untuk bekerja.

b) *Intention to Search*

Intention to Search yaitu memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan sekarang dan sesuai dengan keahliannya

c) *Intention to Quit*

Intention to Quit yaitu niat para pekerja untuk keluar karena ada pekerjaan yang lebih menjanjikan.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover intention*

Menurut Halim & Antolis (2021) Faktor- faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah sebagai berikut :

- 1) *Work life balance*
- 2) Personality-job fit
- 3) Stres kerja
- 4) Hubungan karyawan
- 5) Kompensasi
- 6) Lingkungan kerja fisik
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Budaya organisasi
- 9) Pengembangan karir
- 10) Komitmen organisasi

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

Work-life balance memiliki hubungan negatif dengan *Turnover intention*, yang berarti semakin tinggi *Work-life balance*, semakin rendah *Turnover intention*. *Work life balance* merupakan keseimbangan atau

penjagaan keseluruhan aspek yang ada di dalam kehidupan seseorang (Pantouw et al., 2022).

Penelitian-penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *Work-life balance* (WLB) memiliki hubungan negatif dengan *Turnover intention* (TI). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, rahwana, dan Berlian (2023) dan penelitian Pantaouw, Tatimu, Rumawas (2022) Hasilnya menunjukan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Halim dan Antonis (2021) hasilnya juga menunjukan *Work life balance* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Karyawan dengan *Work life balance* tinggi cenderung memiliki engagement yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mereka kurang cenderung untuk berpindah pekerjaan.

2.3.2 Pengaruh *Stres Kerja* terhadap *Turnover intention*

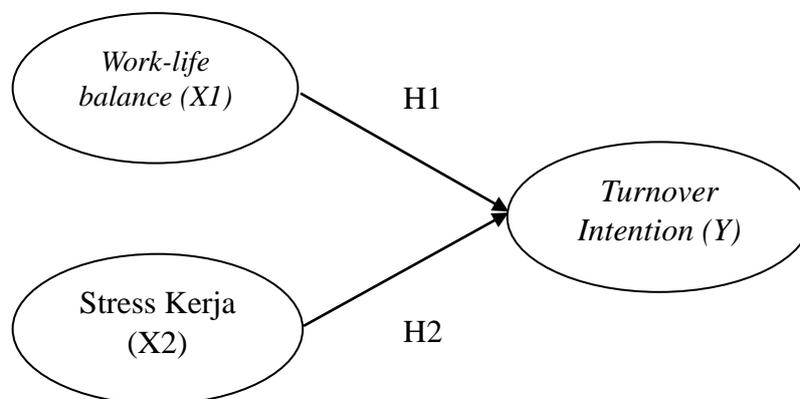
Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan *Turnover intention*. Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan akibat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pantouw et al., 2022). Stres kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan atau tegang yang dialami karyawan dalam bekerja (Parashakti dan Apriani, 2020).

Dalam beberapa penelitian terdahulu, stres kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, rahwana, dan Berlian (2023) Hasilnya menunjukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pantaouw, Tatimu, Rumawas (2022) hasilnya juga menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2010) kerangka konseptual merupakan ringkasan skema atau gambaran cara berpikir peneliti yang menjelaskan hubungan antar variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai pedoman penelitian dalam cara berpikir. Nantinya akan ada hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel tersebut dalam penelitian. Berikut adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan,

belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hispotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work-life balance* terhadap *Turnover intention*

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap *Turnover intention*