

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sejumlah studi terdahulu yang berkaitan dengan riset ini meliputi:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention with Job Engagement and Organizational Citizenship Behaviour as Intervening Variables</i> (Amelia & Nugroho, 2024)	Variabel Bebas: <i>Work Life Balance</i> (X) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Engagement</i> (Z1) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Z2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, <i>job engagement</i>, dan <i>organizational citizenship behavior</i> 2. <i>Job engagement</i>, <i>organizational citizen behavior</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 3. <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>job engagement</i>. 4. <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>organizational citizenship behavior</i>.
2	<i>The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction</i> (Naini & Riyanto, 2023)	Variabel Bebas: <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) <i>Work-Life Balance</i> (X2) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Perceived organizational support</i> dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja 3. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya (Fauzi dkk., 2023)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Work-life balance</i> dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya.

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado (Pantouw dkk., 2022)	Variabel Bebas: Stres Kerja (X1) <i>Work-Life Balance</i> (X2) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y)	1. <i>Work-life balance</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> 2. Stres kerja berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> .
5	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo (Pratiwi dkk., 2022)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Work-life balance</i> , stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 63,2%.
6	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat Di RSI Surabaya (Muhadi dkk., 2022)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y)	Stres kerja dan <i>work-life balance</i> dipengaruhi secara signifikan oleh <i>turnover intention</i> pada perawat di RSI Surabaya.
7	<i>The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i> (Ahmad, 2022)	Variabel Bebas: <i>Interpersonal Conflict</i> (X1) <i>Job Stress</i> (X2) <i>Work Life Balance</i> (X3) Variabel Terikat: <i>Employee Turnover Intention</i> (Y)	<i>Interpersonal conflict</i> , <i>job stress</i> , <i>work life balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	<i>The Impact of Worklife Balance Factors on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction in Insurance Companies Pakistan</i> (A. Malik & Nadeem, 2021)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y) Variabel Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap <i>worklife balance</i> adalah budaya tempat kerja, dukungan sosial, penghargaan dan tunjangan, jam kerja alternatif, dan fasilitas rekreasi. Namun, dukungan sosial, jam kerja alternatif serta penghargaan dan tunjangan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja dan hubungan negatif dengan <i>turnover intention</i> .
9	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Edly Kreasi Di Bogor (Djapar, 2020)	Variabel Bebas: Stres Kerja (X1) <i>Work-Life Balance</i> (X2) Variabel Terikat: <i>Turnover Intention</i> (Y)	1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , 2. <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

No	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
10	<i>The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention</i> (Jaharuddin & Zainol, 2019)	Variabel Bebas: <i>Work-Life Balance</i> (X1) Variabel Terikat: <i>Job Engagement</i> (Y1) <i>Turnover Intention</i> (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> Adanya hubungan langsung antara <i>worklife conflict</i> dan <i>job engagement</i> serta <i>turnover intention</i> Terdapat korelasi yang signifikan antara <i>job engagement</i> dengan <i>turnover intention</i> karyawan. Tidak ditemukan adanya pengaruh mediasi <i>job engagement</i> antara <i>worklife balance</i> dan <i>turnover intention</i>.

Sumber: Data Diolah (2024)

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 *Turnover Intention*

2.2.1.1 Pengertian *turnover intention*

Menurut Hassan dkk (2012), *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk berhenti atas kehendak sendiri dari posisi kerja saat ini. Sedangkan Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja secara sukarela karena ketidakpuasan dengan posisinya saat ini dan adanya peluang yang lebih baik. Lussier (2005), menambahkan bahwa semakin tinggi tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula pengeluaran yang harus ditanggung perusahaan untuk mencari, mempekerjakan, dan mendidik karyawan baru.

Oleh karena itu, *turnover intention* dapat diartikan sebagai hasrat atau kecenderungan pegawai untuk meninggalkan perusahaan tempatnya berkerja.

2.2.1.2 Jenis-jenis *turnover intention*

Mathis et al. (2016) mengategorikan *turnover* menjadi dua jenis:

1. *Turnover* sukarela

Ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan atas kemauan sendiri, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti mencari tantangan baru, memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai, atau alasan-alasan pribadi lainnya.

2. *Turnover* tidak sukarela

Ketika pemberhentian karyawan dilakukan oleh pihak organisasi atau perusahaan, biasanya disebabkan oleh performa yang tidak memuaskan atau pelanggaran terhadap regulasi kerja, seperti pemutusan hubungan kerja, penghematan anggaran, atau meninggalnya pegawai.

2.2.1.3 Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention*

(Mobley & William, 2011) mengatakan bahwa terdapat beragam aspek yang berkontribusi terhadap *turnover intention*, di antaranya:

1. Beban kerja, di mana jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan harus disesuaikan dengan posisinya untuk mencegah kesalahan dan memastikan kualitas pekerjaan yang dicapai.

2. Kepuasan kerja, di mana semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja seseorang juga akan mendorong tingkat keinginan untuk berhenti dari pekerjaan.
3. Ikatan karyawan, di mana adanya ikatan yang erat antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja dapat mengindikasikan bahwa pegawai tersebut memiliki dedikasi yang kuat terhadap perusahaan.
4. Penghargaan, di mana ketika karyawan diberi penghargaan atas usahanya, hal itu membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.
5. Rekan kerja, di mana rekan kerja yang tidak cocok dan tidak menunjukkan rasa hormat satu sama lain akan menyebabkan gangguan di tempat kerja.
6. Keseimbangan kehidupan kerja, di mana menjaga keseimbangan dalam kehidupan seseorang adalah hal yang penting di luar tempat kerja.
7. Promosi kenaikan jabatan, di mana promosi di tempat kerja merupakan tujuan utama para pekerja karena semua orang ingin memperoleh lapangan kerja yang lebih menjanjikan dibandingkan posisi mereka saat ini.
8. Stres di tempat kerja, di mana seorang karyawan menantikan kesuksesan di tempat kerja, dan tekanan mental baik internal maupun eksternal akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

9. Lingkungan di tempat kerja, di mana setiap karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja yang positif, karena mereka akan merasa lebih nyaman dan memberikan kinerja yang lebih baik.

2.2.1.4 Indikator *turnover intention*

Pengukuran tingkat turnover intention dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, seperti yang dijelaskan oleh Mobley & William (2011):

1. Pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan saat ini (*thinking of quitting*), menggambarkan sejauh mana seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan posisinya atau tetap bertahan.
2. Niatan seorang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), menunjukkan adanya motivasi untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain.
3. Niatan seorang karyawan untuk segera berhenti dari tempat kerja (*intention to quit*), mengindikasikan rencana yang semakin kuat untuk meninggalkan organisasi.

2.2.2 *Work-life Balance*

2.2.2.1 Pengertian *work-life balance*

Beberapa individu berupaya untuk menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab personal/keluarga. Upaya untuk memastikan keselarasan antara tuntutan profesional dan tuntutan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah "*work-life balance*" (Purohit,

2013). *Work-life balance* merupakan keseimbangan yang diukur dari seberapa jauh seseorang dapat berpartisipasi aktif dan merasa puas dengan kehidupan pribadi serta kariernya secara berimbang (Greenhaus et al., 2003). Namun, perusahaan sering kali mengabaikan hal ini dan memberikan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, sehingga memberikan tekanan pada mereka.

Berdasarkan berbagai pandangan, dapat diinterpretasikan bahwa *work-life balance* merupakan kapasitas individu dalam menyelaraskan kewajiban profesional dan personal secara proporsional, dengan tujuan mencapai rasa puas dan kesejahteraan di kedua kehidupannya.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Malik et al (2010), terdapat beberapa elemen yang dapat memengaruhi *work-life balance* seseorang, di antaranya:

1. Durasi atau jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja.
2. Jadwal atau serangkaian tugas terjadwal yang harus diselesaikan oleh pekerja, baik di dalam atau di luar lingkup pekerjaan mereka.
3. Kelelahan, suatu keadaan dimana seseorang merasakan sensasi kelelahan yang disertai dengan menurunnya kemampuan bekerja dan menurunnya efisiensi prestasi kerja.

2.2.2.3 Indikator *work-life balance*

Menurut Greenhaus et al. (2003), terdapat tiga komponen dimensi penting dalam mewujudkan *work-life balance* yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*), yang merujuk pada pembagian waktu yang dialokasikan untuk urusan pekerjaan dan aktivitas di luar lingkup pekerjaan. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
 - a. Sistem jam kerja perusahaan
 - b. Kemampuan dalam mengatur waktu
2. Keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada komitmen psikologis atau tingkat keterlibatan antara aktivitas kerja dan waktu luang pribadi. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
 - a. Sikap tanggung jawab
 - b. Sikap profesional
 - c. Pembagian keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yang berpusat pada tingkat kepuasan personal, baik dalam ranah pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Wenno (2018), indikator keseimbangan waktu terdiri dari:
 - a. Kepuasan diri
 - b. keselarasan antara aspek keluarga dan karier
 - a. Rasa puas akan perannya

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian stres kerja

Mangkunegara (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Gejala-gejala yang dialami karyawan akibat stres kerja mencakup emosi tidak stabil, keresahan, kecenderungan menyendiri, insomnia, merokok berlebih, kekhawatiran, ketegangan, kecemasan, hipertensi, dan masalah pencernaan. Stres kerja dapat menimbulkan berbagai kondisi fisiologis dan psikologis. Jika karyawan tidak mampu mengelola dinamika perusahaan yang menyebabkan stres, mereka dapat memilih untuk berhenti bekerja (Priowidodo dkk., 2019).

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah situasi di mana pegawai mengalami perasaan tertekan atau terbebani oleh rangkaian tanggung jawab profesional mereka. Apabila kondisi ini tidak dikelola secara tepat, fenomena tersebut berpotensi meningkatkan kecenderungan pegawai untuk melepaskan diri dari posisi kerjanya.

2.2.3.2 Jenis-jenis stres kerja

Priyoto (2014) mengklasifikasikan jenis-jenis stres menjadi tiga kategori:

1. Stres ringan, seperti tidur berlebihan, kemacetan lalu lintas, atau kritik dari atasan, yang biasanya hanya berlangsung dalam beberapa menit atau jam.

2. Stres sedang, yang cenderung lebih berkepanjangan, seperti konflik yang tak kunjung selesai dengan rekan kerja, kondisi kesehatan anak yang memburuk, atau ketidakhadiran anggota keluarga.
3. Stres berlebihan, yang berlangsung dalam jangka waktu lama, dari minggu hingga bulan, seperti konflik perkawinan yang terus-menerus, kesulitan keuangan yang tak kunjung membaik, perpisahan keluarga, perpindahan, dan penyakit kronis.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja

Menurut Robbin and Judge (2016), terdapat tiga faktor utama yang dapat menyebabkan stres pada karyawan:

1. Faktor lingkungan, yaitu perubahan yang cepat dalam bidang politik, teknologi, dan ekonomi yang dapat memicu stres bagi karyawan.
2. Faktor organisasi, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan peran, dan hubungan interpersonal yang sulit, yang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan
3. Faktor Individu, seperti karakteristik kepribadian, masalah keluarga, dan kesulitan finansial, yang dapat membawa masalah pribadi karyawan ke dalam lingkungan kerja dan menyebabkan stres.

2.2.3.4 Indikator stres kerja

Dimensi dan indikator stress kerja menurut Michael et al. (2009), yaitu:

1. Beban Kerja
 - a. Ketersediaan waktu, alokasi waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

- b. Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan
 - c. Kesulitan pekerjaan, tingkat kesulitan yang diberikan
2. Konflik peran, konflik yang berkaitan dengan perbedaan
- a. Kesenjangan pemahaman mengenai konsep pekerjaan antara karyawan dengan atasannya, termasuk tingkat perbedaan dalam konsep dan nilai pekerjaan.
 - b. Tuntutan dan tekanan dari atasan, memaksa pekerjaan tim lebih banyak dilakukan secara individu
3. Ketidakjelasan peran, yaitu terkait dengan ketidakjelasan tugas yang harus diselesaikan
- a. Ketegangan dan kesalahan, arahan atasan yang kurang jelas
 - a. Menurunnya kemampuan interpersonal, sering terjadi kesalahan komunikasi

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 *Work-life Balance Terhadap Turnover Intention*

Sejumlah studi telah mengungkapkan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dan niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Penelitian yang dilakukan oleh Pantouw dkk (2022) pada karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado menemukan bahwa niat untuk berhenti bekerja secara signifikan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan-kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Farida dkk (2023) pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Supermarket

Luwes Ponorogo, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* suatu perusahaan cenderung rendah jika karyawannya memiliki tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk menekan tingkat *turnover* dalam organisasi.

2.3.2 Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

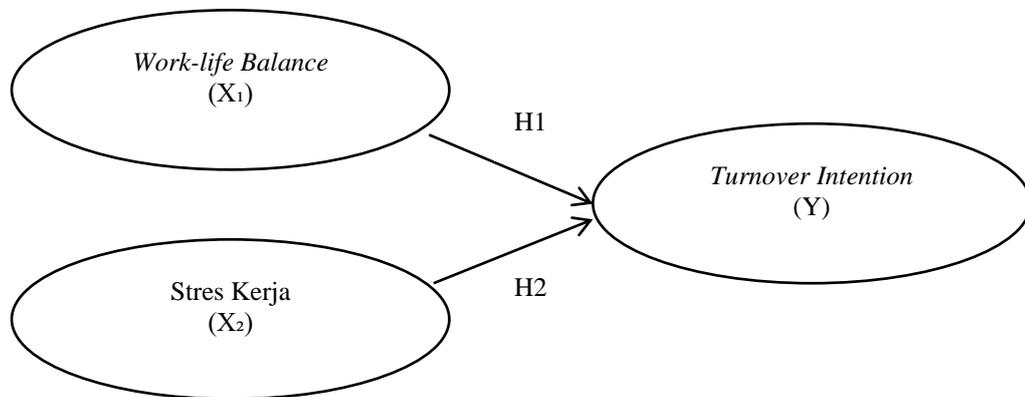
Stres di tempat kerja dapat memberi dampak signifikan pada berbagai aspek dalam diri seseorang, termasuk perasaan, persepsi, serta kesehatan fisik dan mental. Stres kerja yang berlebihan dapat berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Penelitian oleh Djapar (2020) menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan berdampak pada niat karyawan untuk keluar, sementara penelitian menemukan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi cenderung akan mendorong karyawan untuk memiliki keinginan atau niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau keluar dari organisasi tempat mereka bekerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman, biasanya berbentuk alur cerita dengan penjelasan yang bersifat kuantitatif, serta merangkum hubungan

antara variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, dapat dirumuskan suatu kerangka konseptual untuk penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Soegiyono (2011), hipotesis dapat dipandang sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. Dalam konteks penelitian ini, berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang dapat dianggap sebagai kesimpulan sementara., yaitu:

H₁: Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*

H₂: Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*