

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

Bagian ini membahas teori-teori yang menjadi dasar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini: *Intention to Stay*, *Work Life Balance* dan *Organizational Commitment*. Ketiga variabel ini akan dijelaskan secara berurutan sebagai berikut:

1. *Intention to Stay*

a. Definisi *Intention to Stay*

Intention to Stay (ITS) merupakan kecenderungan atau keinginan seseorang untuk mempertahankan posisinya dalam suatu organisasi atau pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif lama, yang timbul akibat adanya penilaian positif terhadap kondisi pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja (24). *Intention to Stay* adalah keinginan karyawan untuk terus bekerja dan mengembangkan kariernya di suatu organisasi setelah mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan dan komitmen kerja. Variabel ini mencerminkan sejauh mana seseorang termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak berencana mencari peluang kerja lain di luar organisasi. (25)

Niat untuk bertahan mengacu pada kesediaan karyawan, baik disengaja atau tidak disengaja, untuk tetap berada di suatu organisasi atau perusahaan, yang dengan demikian menunjukkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan tetap berada di tempat kerja mereka (26). Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) menyatakan bahwa niat memainkan peran utama dalam menentukan perilaku aktual seseorang, termasuk dalam membuat keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya (27)

b. Faktor *Intention to Stay*

Terdapat beberapa faktor dapat memengaruhi niat karyawan untuk bertahan, atau keinginan mereka untuk tetap bekerja di suatu Perusahaan (26)

Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kelompok

- 1) Faktor internal, yang berasal dari dalam diri karyawan, meliputi:
 - a) Motivasi kerja
 - b) Tingkat keterlibatan dalam pekerjaan
 - c) Pemberdayaan psikologis
 - d) Kesesuaian penghargaan yang diterima
 - e) Rasa keadilan dalam organisasi
- 2) Faktor eksternal, yang berasal dari lingkungan kerja, meliputi:
 - a) Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri
 - b) Dukungan yang diberikan oleh perusahaan
 - c) Budaya organisasi
 - d) Keadilan yang diterapkan dalam organisasi

Selain itu, berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor lain yang memengaruhi *intention to stay*, antara lain:

- 3) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)(17)

komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Ketiga aspek ini mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan logis, dan rasa tanggung jawab moral individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Konsep ini sering digunakan untuk menjelaskan hubungan antara tingkat komitmen dan keinginan karyawan untuk bertahan (*Intention to Stay*) serta kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (intensi *Turnover*).

4) Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) (25)

Budaya kerja yang positif, transparan, dan suportif telah terbukti meningkatkan retensi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi niat untuk bertahan, bahkan bertindak sebagai variabel mediasi antara kesiapan untuk berubah dan retensi karyawan.

5) *Work Life Balance* (16)

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Ketika keseimbangan ini terjaga dengan baik, karyawan cenderung ingin bertahan di perusahaan.

c. **Indikator *Intention to Stay***

Intention to Stay dapat diukur melalui empat pernyataan yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan berkeinginan untuk terus bekerja dan bertahan dalam suatu organisasi.(28)

- 1) Karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan
- 2) Karyawan tidak berniat mencari pekerjaan lain
- 3) Karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan
- 4) Karyawan memilih ztetap bertahan meskipun ada tawaran lain

2. ***Work Life Balance***

a. **Definisi *Work Life Balance***

Work Life Balance adalah kondisi keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu mampu merasa nyaman dalam memenuhi komitmen terhadap pekerjaan maupun terhadap keluarga mereka(29). *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang individu mampu mengelola dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga keduanya dapat berjalan

selaras tanpa menimbulkan konflik yang dapat merugikan salah satu aspek(30) Beberapa penelitian di Indonesia mendefinisikan *Work-Life Balance* (WLB) sebagai suatu kondisi di mana karyawan mampu menempatkan diri secara proporsional, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, sehingga tercipta keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi (20)

b. Faktor *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok utama(31), yaitu:

- 1) Faktor individu, termasuk karakteristik kepribadian dan sikap individu terkait persepsi mereka terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, serta tingkat kecerdasan emosional mereka.
- 2) Faktor organisasi, termasuk beban kerja, alur kerja, fleksibilitas jadwal, kelebihan peran, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres kerja, kebijakan perusahaan, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di tempat kerja, fasilitas yang disediakan, loyalitas, gaji, dan potensi konflik terkait pekerjaan.
- 3) Faktor kehidupan, termasuk tanggung jawab rumah tangga, peran mengasuh anak, dukungan dari keluarga, orang tua, dan pasangan, serta situasi ekonomi individu.

c. Dimensi *Work-Life Balance*

Terdapat empat dimensi utama dalam mengukur hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi(32), yaitu:

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

menggambarkan sejauh mana tuntutan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan dampak positif dan meningkatkan kesejahteraan pribadi.

4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi dapat memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan.

d. Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *Work Life Balance* yaitu(33):

- 1) *Time Balance*: Keseimbangan antara waktu yang dicurahkan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan.
- 2) *Involvement Balance*: Keseimbangan tingkat keterlibatan antara kegiatan kerja dan non-kerja.
- 3) *Satisfaction balance*: Keseimbangan antara kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan dalam kehidupan di luar pekerjaan.

e. Dampak *Work-Life Balance*

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta kecenderungan yang lebih kuat untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya (16). Sebaliknya, ketidakseimbangan menyebabkan stres, burnout, dan peningkatan *Turnover intention* (34)

3. *Organizational Commitment*

a. *Definisi Organizational Commitment*

Komitmen merupakan suatu pendekatan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan berdedikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai keberhasilan organisasi, dan merasakan rasa aman dan stabilitas dalam pekerjaannya(35). Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dan rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapainya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam jangka panjang(36). Tingkat komitmen yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan dalam organisasi(37). Komitmen organisasi bisa dipahami sebagai sikap yang menunjukkan seberapa loyal seorang karyawan terhadap tempat ia bekerja, sekaligus menjadi bentuk kepedulian berkelanjutan terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang merasa dirinya bagian dari organisasi, terlibat dalam aktivitas di dalamnya, dan punya keinginan kuat untuk terus bertahan sebagai anggota organisasi tersebut(38)

b. *Faktor Organizational Commitment*

Menurut Van Dyne, Graham, dan Dienesche (1994) Komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu(37):

- 1) faktor pribadi, yang meliputi:
 - a) Ciri-ciri kepribadian, seperti kehati-hatian, ekstroversi, pandangan positif (optimisme), orientasi kerja tim, dan

sikap altruistik (kesediaan membantu), yang semuanya cenderung meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

- b) Usia dan masa kerja, di mana karyawan dengan usia dan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi.
 - c) Tingkat pendidikan: Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar harapan mereka terhadap organisasi. Jika harapan ini terpenuhi, komitmen mereka cenderung meningkat.
 - d) Jenis kelamin: Perempuan umumnya menunjukkan komitmen yang lebih tinggi karena mereka menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mengejar karier mereka.
 - e) Status perkawinan: Karyawan yang menikah cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.
 - f) Keterlibatan kerja: Semakin tinggi tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, semakin besar komitmen organisasinya.
- 2) faktor situasional meliputi:
- a) Nilai-Nilai Tempat Kerja, Nilai-nilai bersama di tempat kerja merupakan komponen penting dalam menciptakan rasa keterhubungan antar anggota organisasi.
 - b) Keadilan Organisasi, Meliputi keadilan dalam distribusi sumber daya (keadilan distributif), proses pengambilan keputusan (keadilan prosedural), dan perlakuan interpersonal yang adil (keadilan interaksional).
 - c) Karakteristik Pekerjaan, Pekerjaan yang bermakna, otonomi, dan umpan balik positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen terhadap organisasi.

- d) Dukungan Organisasi, Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasi mereka.

3) Faktor Posisional, meliputi:

- a) Masa Kerja, Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin tinggi tingkat komitmennya karena peluang yang lebih besar untuk mendapatkan tanggung jawab, otonomi, dan promosi.
- b) Tingkat Jabatan, Karyawan dengan posisi atau status yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi dan kemampuan yang lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka.

c. **Dimensi *Organizational Commitment***

komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi(17):

- 1) *Affective Commitment* adalah bentuk komitmen yang muncul dari keterikatan emosional individu terhadap organisasinya.
- 2) *Continuance Commitment* yaitu komitmen karena kesadaran akan biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* yang menggambarkan komitmen yang muncul dari rasa tanggung jawab moral atau kewajiban untuk tetap berada di organisasi.

d. **Indikator *Organizational Commitment***

Secara garis besar, Luthans mengadopsi konsep *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang awalnya dikembangkan oleh Mowday, Steers, dan Porter untuk mengukur tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi. Dalam konsep ini, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk melihat sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Indikator tersebut mencakup(38):

- 1) Kesiediaan untuk memberikan lebih bagi organisasi

- 2) Kesetiaan terhadap organisasi
- 3) Rasa bangga sebagai anggota organisasi
- 4) Keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi
- 5) Harapan untuk terus berkontribusi dalam organisasi



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti, tahun dan judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<i>The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to Stay which is Mediated by Organizational Commitment of e-Commerce Employees.</i> Arie Zuky, Matin Fuadi Febrian dan Netania Emilisa (19)	mengidentifikasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Follower-Leader Goal Congruence</i> , dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> di PT Tokopedia dan Bukalapak	Populasi: karyawan PT Bukalapak dan Tokopedia Sampel: 110 partisipan karyawan PT. Bukalapak dan Tokopedia	- Jenis penelitian: deskriptif kuantitatif. - Pengumpulan data : kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Forms. - Fokus Penelitian: pengujian hipotesis. - Teknik analisis data: teknik regresi sederhana. - Proses analisis dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 27.0.	1. <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>Intention to Stay</i> . 2. pengaruh positif antara <i>Follower-Leader Goal Congruence</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> , serta antara Komitmen Organisasi terhadap <i>Intention to Stay</i> . 3. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi 4. <i>Follower-Leader Goal Congruence</i> berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. 5. Komitmen Organisasi terbukti memediasi secara positif hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dan <i>Intention to Stay</i> , serta antara <i>Follower-Leader Goal Congruence</i> dan <i>Intention to Stay</i> .

Nama peneliti, tahun dan judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<i>The Impact of Culture, Fit, and Work-Life Balance on Retention: The Mediating Role of Commitment</i> at PT Madubaru (39)	meneliti pengaruh budaya organisasi, <i>person-organization fit</i>, dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.	Populasi: seluruh karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo di Bantul, Yogyakarta. Sampel: 160 responden	- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. - Metode analisis: Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. - Teknik pengambilan sampel: convenience sampling.	1. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> dan <i>intention to stay</i> 2. <i>Organizational Commitment</i> memediasi secara signifikan hubungan antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>intention to stay</i>.
Pengaruh <i>Flexible Work, Job Satisfaction</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya (16)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi <i>Intention to Stay</i> pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.	Populasi: karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya Sampel: 59 responden.	- Jenis penelitian : penelitian kuantitatif. - Teknik pengambilan sampel: random sampling. - Pengumpulan data: kuesioner online menggunakan Google Forms. - Analisis data dilakukan menggunakan metode	1. fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap niat untuk bertahan

Nama peneliti, tahun dan judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
			Partial Least Squares (PLS). - Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS versi 5.0.	4. kepuasan kerja juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. 5. keseimbangan kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. 6. kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara fleksibilitas kerja dan niat untuk bertahan, dan tidak memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan niat untuk bertahan.
<i>the Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Intention to Stay in the Retail Industry in Jakarta</i> (40)	untuk mengetahui pengaruh dari Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Bertahan di Industri Ritel Jakarta.	Populasi: karyawan Industri Ritel di Jakarta Sampel: 110 orang.	- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. - Teknik pengambilan sampel : purposive sampling. - Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.	1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Intention to Stay</i> 2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Job Satisfaction</i> dengan <i>Intention to Stay</i> 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Intention to Stay</i> .

Nama peneliti, tahun dan judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Intention to Stay</i> pada Perusahaan Swasta di Jakarta (20)	mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat tinggal karyawan. Subyek	Subyek penelitian adalah 200 karyawan yang bekerja pada Perusahaan Swasta di Jakarta	- Desain penelitian : metode AMOS-SEM dengan pendekatan kuantitatif	1. Kepuasan kerja dan <i>Work Life Balance</i> secara signifikan mempengaruhi <i>Intention to Stay</i> 2. <i>Work Life Balance</i> juga secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. 3. Terdapat hasil tidak komitmen organisasi terhadap <i>intention to Stay</i> .
Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Pelatihan Terhadap <i>Intention to Stay</i> Melalui Kepuasan Kerja (41)	untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan pelatihan terhadap <i>Intention to Stay</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Komunitas Novo Club.	Popoulasi: anggota Komunitas Novo Club Batch 1 Sampel: 83 orang	- Teknik analisis: analisis jalur atau path analysis untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.	1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap <i>Intention to Stay</i> 2. Kepuasan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> . 3. Adanya pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasional terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui kepuasan kerja. Juga, terdapat pengaruh secara tidak langsung kepuasan pelatihan terhadap <i>Intention to Stay</i> melalui kepuasan kerja

Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil telaah beberapa penelitian terdahulu dengan topik serupa, dapat diidentifikasi beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Persamaan

penelitian ini memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian terdahulu, Kesamaan tersebut terletak pada penggunaan variabel utama, yaitu *Work-Life Balance* (WLB), *Organizational Commitment* (OC), dan *Intention to Stay* (ITS). Sebagaimana penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di suatu organisasi. Lebih lanjut, metode yang digunakan pun serupa, yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik seperti regresi atau *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian (19) dan (39) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel penghubung dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *intention to stay*. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik biasanya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga lebih mungkin untuk bertahan di tempat kerja.

Perbedaan

penelitian ini memiliki beberapa aspek yang membedakannya dengan penelitian sebelumnya.

1. Objek dan konteks penelitian, penelitian ini dilakukan pada karyawan asisten penjualan di PT Telkom Witel Jatim Barat. Posisi ini dicirikan oleh pekerjaan yang cukup target dan jam kerja yang fleksibel namun padat. Hal ini berbeda dengan penelitian pada karyawan perusahaan e-commerce seperti Tokopedia dan Bukalapak, pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Surabaya dan penelitian pada karyawan perusahaan swasta di Jakarta. Dengan demikian, penelitian ini memberikan konteks baru di sektor telekomunikasi, khususnya

bagi pekerja garda terdepan yang menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

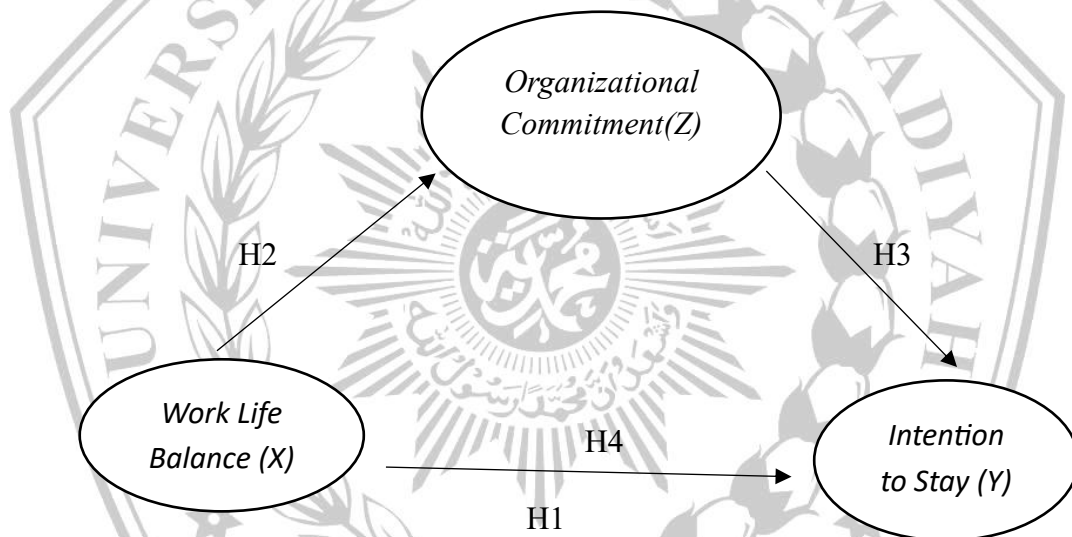
2. Variabel mediasi, penelitian ini menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay*. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel lain seperti Kepuasan Kerja atau Kepuasan Pelatihan. Pemilihan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didasarkan pada teori Meyer dan Allen (1997) yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga jenis: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.
3. Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui Komitmen Organisasi dengan model yang lebih sederhana dibandingkan penelitian sebelumnya, sehingga hubungan antar variabel dapat terlihat lebih jelas. Studi ini dilakukan pada tahun 2026, ketika perkembangan teknologi dan digitalisasi pascapandemi semakin memengaruhi pola kerja, membuat isu *Work-Life Balance* semakin relevan terutama di industri telekomunikasi yang memiliki ritme kerja cepat. Dengan konteks tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajemen PT Telkom Witel Jatim Barat dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta meningkatkan komitmen organisasi guna menekan *Turnover* karyawan.

Secara keseluruhan, studi ini memiliki kesamaan dengan studi sebelumnya dalam hal variabel dan metode, tetapi unik dalam konteks penelitiannya, variabel mediasi yang digunakan, dan kontribusi praktisnya khususnya bagi industri telekomunikasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment* pada *Sales Assistant* PT Telkom Witel Jatim Barat.

C. KERANGKA KONSEP

Dalam sebuah studi, kerangka kerja konseptual berfungsi sebagai panduan bagi para peneliti, memastikan proses penelitian lebih terfokus dan selaras dengan tujuan yang diinginkan. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas sebelumnya, peneliti kemudian mengembangkan kerangka kerja konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi. Kerangka kerja konseptual untuk studi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Gambar kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan hubungan antara *Work-Life Balance*, *Organizational Commitment* dan *Intention to Stay*. *Work-Life Balance (X)* diposisikan sebagai variabel independen yang diasumsikan berpengaruh terhadap *Intention to Stay (Y)* serta *Organizational Commitment (Z)*. Secara teoretis, *Work-Life Balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan merasa lebih puas dan nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut diharapkan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Oleh

karena itu, dalam model ini terdapat hubungan langsung antara *Work-Life Balance* dan *Intention to Stay* (H1), serta hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment* (H2). Selanjutnya, *Organizational Commitment* dihipotesiskan berpengaruh terhadap *Intention to Stay* (H3), karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi. Selain Pengaruh langsung, model ini juga menguji peran mediasi *Organizational Commitment* dalam Pengaruh antara *Work-Life Balance* dan *Intention to Stay* (H4), sehingga dapat diketahui apakah *Work-Life Balance* mampu meningkatkan *Intention to Stay* melalui peningkatan komitmen organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang diuraikan di atas, hipotesis berikut dapat dirumuskan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, stres yang lebih rendah, dan dorongan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiani & Suryawirawan (16) dan Regia Saraswati (20), yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan di perusahaan. Temuan serupa juga menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan dan komitmen karyawan, sehingga menurunkan *Turnover intention*(42). Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut mendukung hipotesis bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*.

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Intention to Stay*

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*

Work Life Balance yang baik dapat menumbuhkan kesejahteraan emosional, loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi organisasi. Hasil serupa ditemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi (19). penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi (39). Selain itu *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *affective Organizational Commitment* (komitmen afektif) pada karyawan, yang mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi(43)

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*

3. Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay*

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi baik afektif, kontinyu, maupun normative akan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab emosional dan moral yang memotivasi mereka untuk tidak meninggalkan organisasi. penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan (40). Penelitian lain menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan (41). komitmen afektif dan normatif berperan signifikan dalam meningkatkan intention to stay(44).

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Intention to Stay*

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay* melalui *Organizational Commitment*

Work Life Balance yang baik tidak hanya secara langsung memengaruhi *Intention to Stay*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan niat mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. penelitian membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay*(19). Hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara *Work-Life Balance* dengan *Intention to Stay* (39)

H4: *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay*