

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan kemungkinan seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari, yang seringkali dipengaruhi oleh kurangnya daya tarik atas pekerjaan saat ini atau adanya kesempatan kerja di tempat lain. Demikian pula, seperti yang dijelaskan oleh Saputra et al., (2017) bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau keputusan karyawan untuk secara sukarela menurut pilihannya sendiri untuk meninggalkan posisi mereka saat ini atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat lain.

Turnover intention merupakan dorongan yang dirasakan oleh anggota organisasi untuk meninggalkan pekerjaannya atas berbagai alasan. Hal tersebut mencerminkan suatu proses dimana anggota organisasi memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka miliki, yang kemudian memerlukan penggantian oleh orang lain agar tidak mengganggu kelancaran kinerja organisasi (Haholongan, 2018).

Berdasarkan pengertian-pengertian *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat anggota organisasi untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang didorong oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menguntungkan dibandingkan dengan posisi mereka saat ini.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2017) ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan untuk berpindah/*intention to quit*. Faktor-faktor tersebut mencakup :

- 1) Beban kerja
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kondisi lingkungan kerja

- 4) Gaji
- 5) Pelatihan
- 6) Gaya kepemimpinan

Mobley (2011) menuliskan terdapat banyak faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Individu

Sebuah organisasi berfungsi sebagai wadah yang berisi tujuan-tujuan bersama yang ditentukan oleh anggotanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, interaksi berkelanjutan di antara setiap komponen organisasi menjadi sangat penting. Karakteristik individu yang mempengaruhi *turnover intention* melibatkan beberapa aspek seperti usia, pendidikan, dan status pernikahan.

- 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek yang bersifat fisik dan sosial. Aspek fisik berkaitan dengan beberapa keadaan seperti suhu lingkungan, kondisi iklim, konstruksi, bangunan, dan kondisi di lokasi kerja. Di sisi lain, aspek sosial melibatkan dinamika sosial budaya di tempat kerja serta kualitas profesionalisme yang dirasakan oleh tiap anggota organisasi.

- 3) Kepuasan Kerja

Pada skala individu, kepuasan sering kali menjadi faktor psikologis yang paling banyak diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Elemen-elemen kepuasan kerja yang berkorelasi dengan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi meliputi kepuasan terkait gaji dan promosi, kepuasan yang berasal dari interaksi dengan atasan, kepuasan dalam hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan yang terkait pekerjaan dan isi kerja.

- 4) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen organisasi merujuk pada tanggapan emosional individu terhadap keseluruhan organisasi, sementara kepuasan kerja berkaitan dengan tanggapan emosional yang ditujukan pada aspek tertentu dari pekerjaan.

Di sisi lain, Robbins & Judge (2015) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menjadi tiga hal yang meliputi:

- 1) *Organizational-level characteristics*, dibagi menjadi lima komponen, yaitu struktur organisasi, *job design*, stress pekerjaan, *reward pansion plans*, dan sistem evaluasi kerja.
- 2) *Group-level characteristics*, melibatkan dua komponen yakni kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
- 3) *Individual-level characteristics*, terdiri dari lima komponen, yaitu usia, lamanya masa kerja, status perkawinan, kepuasan kerja, dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

c. **Indikator *Turnover Intention***

Mobley (2011) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* melibatkan hal-hal berikut:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*). Hal ini mencerminkan pertimbangan individu tentang apakah akan meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan kerja saat ini. Sering kali berasal dari rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang kemudian mendorong karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi.
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*). Mencerminkan keinginan individu untuk mencari peluang pekerjaan di organisasi lain. Apabila karyawan sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan berusaha untuk mendapatkan posisi di organisasi lain yang dianggap lebih baik.
- 3) Niat untuk keluar (*intention to quit*). Mencerminkan individu yang bermaksud untuk mengundurkan diri dari organisasi. Seorang karyawan berencana untuk keluar ketika mereka telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik, dan akhirnya keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi akan diambil oleh karyawan tersebut.

2. **Work Life Balance**

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

Menurut Griffin & Moorhead (2014) *work life balance* mengacu pada kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan

dan kebutuhan pribadi. Selain itu, Tamunomiebi & Oyibo (2020) menyatakan bahwa konsep *work life balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan seseorang terhadap perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* adalah kondisi dimana seseorang berhasil mencapai keseimbangan antara peran yang melibatkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesuksesan individu dalam mencapai keseimbangan ini menandakan tercapainya *work life balance* (Kartika, 2022).

Clarke et al., (2004) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasannya *work life balance* secara umum dihubungkan dengan tingkat keseimbangan dan upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam satu waktu yang sama agar tetap selaras. Sedangkan Aruldoss et al., (2022) menyampaikan pandangannya terkait *work life balance* sebagai upaya untuk mengharmonisasikan tuntutan emosional, perilaku, dan alokasi waktu terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab personal.

Berdasarkan pemaparan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi yang dimiliki oleh seseorang tanpa mengorbankan salah satu peran serta konflik antar kedua peran tersebut minim terjadi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Poulose & Sudarsan (2014) mengidentifikasi 4 faktor yang berasal dari individu dan lingkungan sekitarnya, dapat berperan dalam membentuk pencapaian *work life balance*. Faktor-faktor ini mencakup faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya.

1) Faktor Individu

- a) Kepribadian, menunjukkan lima karakteristik dalam teori kepribadian *Big Five* (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkat *work life balance*.
- b) *Psychological well being*, merujuk pada karakteristik psikologis seseorang seperti kepuasan, penerimaan diri, harapan, dan optimisme. *Psychological well being* berhubungan positif dengan pencapaian *work life balance*.

- c) Kecerdasan emosi, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali, menyatakan, dan mengelola emosi. Kecerdasan emosi memberikan kontribusi positif dalam mencapai *work life balance*.

2) Faktor Organisasi

- a) Pekerjaan, jadwal dan struktur kerja yang fleksibel dapat membantu seseorang dalam organisasi menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b) *Work life policies*, kebijakan dan program-program organisasi seperti fleksibilitas karyawan, opsi cuti, jam kerja, dan fasilitas penitipan anak, dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.
- c) Dukungan, keseimbangan positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Semakin besar dukungan yang diterima karyawan dari rekan kerja dan atasan, semakin tinggi juga tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kemungkinan akan mereka alami.
- d) Stress kerja, didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap tantangan dan ketidaknyamanan dalam lingkungan tempat mereka bekerja. Stress semacam itu dapat menghambat terbentuknya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- e) Teknologi, perkembangan teknologi dapat mempermudah kemampuan karyawan untuk terhubung dengan pekerjaan kapan saja dan dari mana saja. Dampak kemajuan teknologi tersebut terhadap karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat bersifat positif ataupun negatif.
- f) Peran, konflik yang muncul akibat peran yang bertentangan dan ketidaksetaraan dalam keterlibatan peran dapat mengakibatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi menantang ketika tingkat konflik peran meningkat.

3) Faktor Lingkungan Sosial

- a) Anak, keberadaan banyak anak dan tanggung jawab merawat mereka dapat menyebabkan stress dan konflik peran dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

b) Dukungan keluarga, dukungan anggota keluarga dapat memudahkan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan.

4) Faktor Lainnya

Faktor-faktor tambahan seperti jenis kelamin, status pernikahan, usia, pengalaman, posisi, jenis pekerjaan, dan pendapatan juga dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Aspek *Work Life Balance*

Menurut Fisher et al., (2009) terdapat 4 aspek pembentuk *work life balance*, yaitu:

- 1) *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang membuat dirinya kesusahan dalam membagi waktu untuk kehidupannya pribadinya.
- 2) *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Misalnya, ketika seseorang mempunyai masalah pribadi, hal tersebut akan membuat pekerjaannya terhambat.
- 3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, ketika seseorang mendapat keterampilan baru dari pekerjaannya ia akan cenderung memanfaatkan hal tersebut untuk menjalankan kehidupan sehari-harinya.
- 4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Misalnya, apabila seseorang menikmati kehidupannya pribadinya, kemungkinan besar ia akan memiliki suasana hati yang baik sehingga merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Greenhaus et al., (2003) berpendapat bahwa *work life balance* memiliki 3 aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), aspek ini berkaitan dengan keseimbangan waktu yang digunakan untuk pekerjaan serta untuk menjalankan kehidupan pribadi.

- 2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), aspek ini mengacu pada keterlibatan psikologis seseorang dalam bekerja dan kehidupan pribadi.
- 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*), aspek ini berhubungan dengan tingkat kepuasan seseorang pada pekerjaan yang dilakukan dan kehidupannya di luar pekerjaan.

3. *Person-Organization Fit*

a. *Definisi Person-Organization Fit*

Person-organization fit secara umum diartikan sebagai keselarasan antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Kristof, 1996). Konsep *person-organization fit* menekankan sejauh mana terdapat kesamaan nilai antara individu dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama (Sekiguchi & Huber, 2011).

Person-organization fit juga dapat didefinisikan dalam berbagai cara, yakni keselarasan nilai dan tujuan serta keselarasan antara kepribadian individu dan karakteristik organisasi (Tang et al., 2021). Konsep keselarasana ini dijelaskan dengan membandingkan aspek internal setiap individu seperti nilai, kepribadian, tujuan, dan kemampuan individu, serta aspek eksternal setiap individu seperti lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, tujuan organisasi, nilai organisasi, dan karakteristik organisasi (Oh et al., 2014).

Berdasarkan berbagai definisi *person-organization fit* dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* merupakan kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi yang dapat terbentuk ketika individu merasa memiliki nilai-nilai yang sama dengan nilai-nilai organisasi.

b. *Dimensi Person-Organization Fit*

Autry & Daugherty (2003) mendefinisikan dimensi dari *person-organization fit* sebagai berikut:

- 1) Keselarasan dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, individu dan organisasi memiliki tujuan yang sama dalam mencapai keunggulan dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan mereka.
- 2) Keselarasan dengan atasan. Dalam hal ini, individu dapat bekerja secara efektif bersama dengan atasan dengan memberikan ide dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 3) Kesesuaian dengan rekan kerja. Dalam hal ini, individu menunjukkan kesesuaian dengan rekan kerjanya dengan membina hubungan yang harmonis, saling mendukung, dan saling membantu.

c. Indikator *Person-Organization Fit*

Ada beberapa indikator *Person-organization fit* yang dikemukakan oleh Kristof (1996). Indikator-indikator tersebut diantara lain sebagai berikut.

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*), yaitu kesesuaian yang mengacu pada keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), yaitu keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, termasuk pimpinan dan rekan kerja.
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan yang ada dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
- 4) Kesesuaian karakteristik kepribadian (*culture personality congruence*), yaitu keselarasan antara kepribadian (non nilai) setiap individu dengan kultur organisasi.

4. *Perceived Organizational Support*

a. Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah sejauh mana karyawan merasa yakin bahwa organisasi menghargai peran dan kontribusi serta memperhatikan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga didefinisikan sebagai tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli dan menghargai kontribusi yang telah mereka berikan (Robbins & Judge, 2015). Jika organisasi tidak memberikan dukungan kepada karyawan, mereka mungkin akan menganggap tugas-tugas yang mereka dapatkan tidak menyenangkan dan dapat menghasilkan kinerja yang kurang efektif bagi organisasi.

Selanjutnya, Park et al., (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merujuk pada persepsi yang dimiliki oleh para pekerja mengenai sejauh mana suatu organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kontribusi mereka, serta sejauh mana organisasi membantu mereka dalam mencapai tujuan baik personal maupun professional. Afzal & Crawford (2022) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan

mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan suatu wujud sikap atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi, yang menjadi dorongan bagi karyawan dalam mengevaluasi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan memperhatikan kesejahteraan mereka, yang mana hal ini akan berdampak pada tingkat dukungan yang diberikan oleh anggota terhadap organisasinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Sigit (2003) menyebutkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support*, antara lain :

- 1) *Hallo Effect*, melibatkan pemberian penilaian tambahan terkait dengan seorang individu yang masih terhubung dengan hasil persepsi yang sudah ada atau dapat juga diartikan sebagai adanya faktor-faktor yang membuat suatu penilaian tidak sepenuhnya murni.
- 2) *Attribution* (Atribusi), berkaitan dengan bagaimana seorang individu menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau perilaku mereka sendiri. Ada dua jenis atribusi :
 - a) Atribusi Disposisional, menetapkan bahwa perilaku seorang individu berasal dari faktor internal seperti kepribadian, kemampuan, dan motivasi.
 - b) Atribusi Situasional, menetapkan hubungan antara perilaku seseorang dan faktor eksternal seperti pengaruh sosial dari orang lain.
- 3) *Stereotype* (Stereotipe), tindakan membentuk penilaian terhadap seorang individu semata-mata berdasarkan karakteristik yang umumnya ada dalam kelompok, ras, atau kewarganegaraan.
- 4) *Projection* (Proyeksi), memberikan penilaian berdasarkan pada spekulasi tentang orang yang dinilai dengan menggunakan pengalaman pribadi sebagai dasarnya.

c. Indikator *Perceived Organizational Support*

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan indikator *perceived organizational support* mencakup beberapa hal berikut :

- 1) Kesejahteraan karyawan, karyawan menerima hak-hak mereka dan tidak mengalami kerugian selama masa kerja mereka dalam organisasi.
- 2) Dukungan atasan, karyawan menerima dukungan secara langsung dari atasan mereka sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
- 3) Pengakuan dan penghargaan, karyawan diakui dan diberi penghargaan atas pencapaian mereka, menumbuhkan rasa dihargai dan rasa dimiliki oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Sejumlah studi terdahulu telah dijadikan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian ini. Studi-studi tersebut memberikan definisi terhadap perbedaan dan kesamaan yang relevan terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Beberapa hasil dari penelitian- penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Judul	Variabel	Populasi, Sampel, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurkarimah & Rositawati (2023). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Milenial Perusahaan <i>Startup Digital</i> Kota Bandung	a. <i>Work Life Balance</i> (X) b. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Populasi: Karyawan generasi milenial di perusahaan <i>startup digital</i> Kota Bandung Sampel: 114 karyawan (<i>incidental sampling</i>) Alat Analisis: <i>Software</i> SPSS Metode Analisis: a. Uji asumsi klasik (normalitas, homogenitas, & linearitas) b. Analisis regresi sederhana	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi milenial di perusahaan <i>startup digital</i> Kota Bandung

No.	Penulis/Judul	Variabel	Populasi, Sampel, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
2.	Wandasari & Hadi (2023). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z	a. <i>Work Life Balance</i> (X) b. <i>Turnover Intention</i> (Y) c. Kecerdasan Emosional (Z)	Populasi: Karyawan generasi Z Sampel: 58 responden Alat Analisis: <i>Software</i> SPSS dan aplikasi Jamovi 2.3.28.0 untuk mac Metode Analisis: a. Uji analisis statistik deskriptif b. Uji asumsi klasik (normalitas, linearitas, homoskedasitas, & multikolinearitas) c. Uji hipotesis (analisis korelasi & moderasi)	a. <i>Work life balance</i> berpengaruh secara signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> b. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan positif terhadap <i>turnover intention</i> c. Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh antara <i>Work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Samson & Suliystiorini (2020). <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Psychological Capital</i> Sebagai Prediktor <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Site Pertambangan	a. <i>Person-Organization Fit</i> (X1) b. <i>Psychological Capital</i> (X2) c. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Populasi: 35 karyawan yang bekerja di lokasi pertambangan di PT. X Kota Sangatta Sampel: 35 karyawan (<i>total sampling</i>) Alat Analisis: <i>Software</i> SPSS Metode Analisis: a. Analisis regresi linier berganda b. Uji hipotesis (uji t & uji f)	a. Terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara <i>person-organization fit</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan site pertambangan b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>psychological capital</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan site pertambangan
4.	Hafni et al., (2023). <i>The Effect of Person-organization fit And Person Job Fit On Turnover Intention With</i>	a. <i>Person-organization fit</i> (X1) b. <i>Person Job Fit</i> (X2) c. <i>Turnover Intention</i> (Y) d. <i>Work Engagement</i> (Z)	Populasi: 691 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera Sampel: 253 responden (<i>random sampling</i>)	a. <i>Person-organization fit</i> mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> b. <i>Person job fit</i> mempunyai

No.	Penulis/Judul	Variabel	Populasi, Sampel, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p><i>Work Engagement As Moderator at PT Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera</i></p>		<p>Alat Analisis: <i>Software</i> SPSS versi 21.0 dan Amos versi 22</p> <p>Metode Analisis: a. Uji instrumen (validitas & reliabilitas) b. Uji normalitas c. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) d. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p>	<p>pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>c. <i>Work engagement</i> mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>d. <i>Person-organization fit</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i></p> <p>e. <i>Person job fit</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i></p>
5.	<p>Musthofa & Lestari (2023). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Pekerja Bagunan PT. Sumberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang</p>	<p>a. <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) b. Kepuasan Kerja (X2) c. <i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Populasi: 51 pekerja bangunan PT Suberarta Mitra Jaya Kabupaten Tangerang</p> <p>Sampel: 51 responden (<i>total sampling</i>)</p> <p>Alat Analisis: <i>Software</i> SPSS versi 23</p> <p>Metode Analisis: a. Analisis korelasi b. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, & heteroskedastisitas) c. Uji hipotesis (uji t, uji f, & uji determinasi)</p>	<p>a. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p>

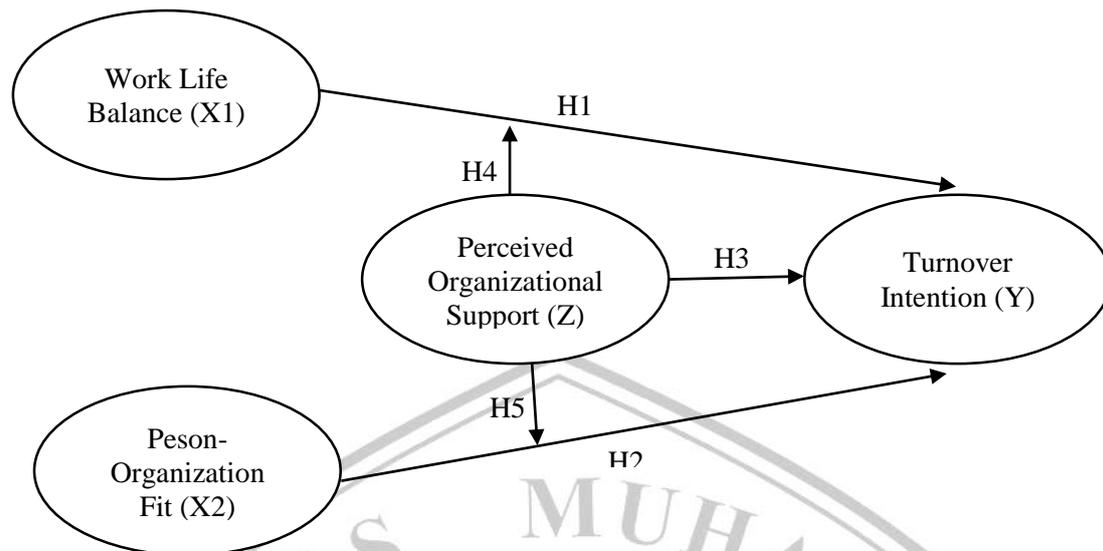
No.	Penulis/Judul	Variabel	Populasi, Sampel, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
6.	Matande et al., (2022). <i>The Effect Of Perceived Organizational Support And Transformational Leadership On Turnover Intention Of Health Workers At Hospital X Mimika Regency Papua</i>	a. <i>Perceived Organizational Support (X1)</i> b. <i>Transformational Leadership (X2)</i> c. <i>Turnover Intention (Y)</i>	Populasi: Pekerja kesehatan di sepuluh unit RS X Kabupaten Timika, Papua Sampel: 103 responden Alat Analisis: smartPLS 3.0 Metode Analisis: <i>Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	<i>Perceived organizational support</i> dan <i>transformational leadership</i> berpengaruh secara signifikan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
7.	Lei & Chen (2020). <i>Perceived Organizational Support Leads to Less Depression Among Hotel Employees in China</i>	a. <i>Perceived Organization Support (X)</i> b. <i>Employee Depression (Y)</i> c. <i>Person-Organization Fit (Z1)</i> d. <i>Tenure (Z2)</i>	Populasi: Karyawan <i>frontline</i> pada industri perhotelan di China Sampel: 250 responden Alat Analisis: SPSS 22.0 Metode Analisis : a. <i>Hierarchical Regression Analysis (HRA)</i> b. <i>Simple Slope Test</i>	a. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap <i>employee depression</i> b. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>person-organization fit</i> c. <i>Person-organization fit</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>employee depression</i> d. <i>Person-organization fit</i> dapat memediasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee</i>

No.	Penulis/Judul	Variabel	Populasi, Sampel, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
				<i>depression</i> e. <i>Tenure</i> dapat memoderasi pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>employee depression</i>

Berdasarkan tabel di atas, terlihat adanya kesamaan dan perbedaan yang muncul. Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif serta variabel yang digunakan, yaitu *work life balance*, *person-organization fit*, *turnover intention*, dan *perceived organizational support*. Namun, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian sebelumnya tidak menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi, sementara dalam penelitian ini menggunakan variabel tersebut sebagai moderasi. Selain itu, terdapat perbedaan dalam pemilihan objek penelitian, dimana penelitian sebelumnya cenderung menggunakan objek dari perusahaan-perusahaan besar, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan organisasi *non-profit* sebagai objek penelitian. Terakhir, perbedaan juga terdapat dalam alat dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka pikir diartikan sebagai ilustrasi yang menyediakan pandangan menyeluruh tentang pola interaksi antar variabel. Kerangka pikir berperan dalam mempermudah proses pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen oleh peneliti. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa variabel, yaitu *Work Life Balance*, *Person-organization fit*, *Turnover Intention*, dan *Perceived Organizational Support*.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance dianggap sebagai faktor penting dalam *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Wandasari & Hadi (2023) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Hafid & Prasetyo (2017) yang menyimpulkan bahwa apabila karyawan akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan jika mereka merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Beberapa penelitian lain yang mendapatkan hasil serupa dalam penelitian ini mencakup Fitria & Linda (2019); Purwatiningsih & Sawitri (2021); Sandi & Erlin (2023); Sismawati & Lataruva (2020). Temuan dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif antara *work life balance* dan *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : *work life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Person-organization fit merupakan salah satu faktor utama dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dan pekerjaan, mereka akan terus-menerus berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka (Kristof-Brown et al., 2005).

Studi yang dilakukan oleh Octaviani & Hartijasti (2017) menghasilkan temuan yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *person-organization*

fit terhadap *turnover intention*. Hasil serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Khalida & Safitri (2018), dimana disebutkan bahwa peningkatan tingkat kesesuaian antara karyawan dan organisasi berdampak pada penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention*

Perceived organizational support menjelaskan bahwa perilaku dan sikap anggota organisasi dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap perlakuan yang diberikan oleh organisasi. Keberadaan *perceived organizational support* dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan suasana hati yang positif. Hal ini membuat anggota organisasi merasa nyaman di dalam organisasi, sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya keinginan anggota untuk berpindah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Musthofa & Lestari (2023), ditemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan serupa juga diungkap dalam penelitian oleh Guna & Satrya (2021); Takaya et al., (2020) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki efek negatif terhadap *turnover intention*. Melalui penemuan-penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan mendapatkan dukungan penuh dari organisasi, karyawan cenderung akan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi dan cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *perceived organizational support* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Memoderasi *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Perceived organizational support memiliki potensi yang besar untuk memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Anggota organisasi yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan niat untuk meninggalkan organisasi cenderung rendah. Oleh karena itu strategi untuk meningkatkan *perceived organizational support* merupakan langkah yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention*.

Menurut Muthu et al., (2015) organisasi harus proaktif dalam membantu anggotanya menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Sumilat et al., (2023) menemukan bahwa *Perceived organizational support* mempengaruhi *work life balance* secara positif. Hal ini diartikan bahwa peningkatan *perceived organizational support* akan meningkatkan *work life balance*. Penemuan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Putri et al., (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

5. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Memoderasi *Person-Organization Fit* Terhadap *Turnover Intention*

Dukungan yang dirasakan anggota organisasi dianggap mampu mempengaruhi kesesuaian nilai yang dimiliki dan ingin dicapai oleh organisasi dan anggotanya. Apabila anggota organisasi merasakan adanya dukungan yang tinggi dari organisasi, mereka cenderung akan merasa bahwa mereka memiliki nilai-nilai dan budaya yang sejalan dengan organisasi (Akhtar et al., 2019). Seseorang yang merasakan dukungan penuh dari organisasi merasakan adanya kecocokan yang besar antara diri mereka dan organisasi,

yang disebabkan oleh adanya dukungan dan sumber daya yang tinggi yang diberikan oleh organisasi, dan pada akhirnya mereka akan merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang akan mengarah pada peningkatan rasa kecocokan nilai mereka dengan organisasi tersebut (Lei & Chen, 2020)

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait pengaruh *perceived organizational support* dan *person-organization fit* terhadap *turnover intention*, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *perceived organizational support* dapat memoderasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* anggota AIESEC Universitas Muhammadiyah Malang

