

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.2.1 *Turnover Intention*

a. Definisi *turnover intention*

Turnover intention menurut Waskito & Putri (24) adalah bentuk keinginan berhenti karyawan dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri maupun yang dilakukan perusahaan. Menurut Abdillah (25) *turnover intention* adalah seorang karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan sebagai alternatif di perusahaan lain. Sedangkan *turnover intention* menurut Pricelda & Pramono (26), merupakan adanya kemungkinan bahwa seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain. Sedangkan menurut Putranti (27) *turnover intention* ialah ada upaya dan keinginan dari seorang karyawan yang bekerja untuk berhenti secara sukarela.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari peluang di perusahaan lain, baik sebagai alternatif maupun secara sukarela, hal tersebut mencerminkan adanya dorongan internal yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakpuasan kerja atau harapan akan kondisi yang lebih baik di tempat lain, meskipun belum tentu berujung pada keputusan untuk benar-benar keluar, keberadaan niat tersebut menjadi hal yang penting dalam menilai potensi pergantian karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor *Turnover Intention*

Turnover intention tidak akan terjadi begitu saja, ada hal yang mendorong terjadinya kejadian tersebut maka dari itu menurut Mobley (28):

1. Faktor individual

Setiap karyawan memiliki karakteristik pribadi yang berbeda, seperti usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta kepribadian, yang dapat mempengaruhi keinginannya untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

2. Faktor kepuasan kerja

Faktor kepuasan kerja yang menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan.

3. Komitmen organisasi

Dengan tidak adanya komitmen organisasi dapat membuat seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

c. Indikator *Turnover Intention*

Indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Waskito & Putri (24) :

1. Tingkat absensi semakin meningkat.

Karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya cenderung lebih sering absen, baik dengan alasan sakit, izin, atau bahkan tanpa keterangan. Meningkatnya ketidakhadiran ini bisa menjadi tanda bahwa karyawan sudah kehilangan motivasi dan keterikatan dengan pekerjaannya.

2. Jenuh dalam bekerja.

Perasaan jenuh atau bosan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bisa muncul akibat rutinitas yang monoton, kurangnya tantangan, atau ketidakcocokan dengan lingkungan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menarik.

3. Peningkatan pelanggaran atau kesalahan.

Karyawan yang mengalami *turnover intention* sering kali menjadi kurang teliti dalam bekerja, yang mengakibatkan meningkatnya jumlah kesalahan atau bahkan pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Ini bisa

disebabkan oleh kurangnya fokus, ketidakpedulian, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

4. Protes terhadap atasan.

Ketidakpuasan terhadap manajemen atau gaya kepemimpinan atasan dapat memicu munculnya protes dari karyawan. Bentuk protes ini bisa berupa keluhan terbuka, kritik, atau bahkan konfrontasi langsung, yang menunjukkan adanya ketidakcocokan atau ketidakpuasan yang mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

5. Perilaku yang berbeda.

Perubahan perilaku karyawan, seperti menjadi lebih tertutup, kurang berinteraksi dengan rekan kerja, atau menunjukkan sikap negatif, dapat menjadi tanda bahwa ia sudah tidak lagi nyaman dengan lingkungan kerja. Perubahan ini bisa mencerminkan ketidaktertarikan terhadap pekerjaan dan adanya niat untuk mencari kesempatan di tempat lain.

6. Pencarian alternatif pekerjaan.

Salah satu indikator utama *turnover intention* adalah ketika karyawan mulai mencari peluang kerja lain, baik dengan melihat lowongan pekerjaan, mengikuti wawancara, atau bahkan sudah mendapatkan tawaran dari perusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah serius mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

2.2.2 Transactional Leadership

a. Definisi Transactional Leadership

Transactional leadership menurut Yukl (29) yaitu menekankan hubungan yang bersifat transaksi, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman sebagai respons atas pencapaian atau kegagalan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hasil penelitian Bycio (30) yang menyatakan kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Sejalan

dengan itu, Bass (31) menjelaskan bahwa *transactional leadership* digunakan dalam organisasi untuk memberikan penilaian dengan penghargaan, pengakuan, kenaikan gaji dan kemajuan karir untuk yang berkinerja baik dan hukuman untuk yang berkinerja buruk. Siagian (32) menambahkan bahwa *transactional leadership* yaitu pemimpin yang memberikan sebuah pertukaran melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Sementara menurut Bass & Riggio (33), menyatakan bahwa *transactional leadership* merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan *transactional leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan karyawan, di mana kepatuhan dan hasil kerja dikendalikan melalui sistem penghargaan dan hukuman, dengan tujuan memastikan pencapaian tugas secara efektif melalui arahan yang jelas, pengawasan ketat, serta struktur insentif yang terorganisir.

b. Faktor *Transactional Leadership*

Menurut Robbins (34) faktor yang mempengaruhi *transactional leadership* yaitu:

1. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian pemimpin dipengaruhi oleh nilai-nilai, latar belakang, dan pengalaman hidupnya. Seorang pemimpin yang tumbuh di lingkungan disiplin cenderung lebih tegas dan menerapkan aturan ketat dalam kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang memiliki pengalaman kerja fleksibel mungkin lebih terbuka terhadap diskusi sebelum mengambil keputusan.

2. Karakteristik bawahan

Harapan dan perilaku bawahan juga memengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Jika bawahan lebih mandiri dan proaktif, pemimpin mungkin lebih banyak memberikan kebebasan dalam bekerja. Namun, jika

bawahan cenderung pasif dan membutuhkan arahan jelas, pemimpin akan lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan yang mengontrol dan mengawasi.

3. Kebutuhan Tugas

Setiap jenis pekerjaan memiliki kebutuhan yang berbeda, yang memengaruhi bagaimana seorang pemimpin bertindak. Selain itu, kebijakan organisasi juga memainkan peran penting, karena aturan perusahaan bisa menentukan sejauh mana seorang pemimpin dapat mengontrol atau memberi kebebasan kepada bawahannya.

c. Indikator *Transactional Leadership*

Menurut Yukl (29) terdapat tiga indikator *transactional leadership*, diantaranya :

1. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)

Pemimpin menetapkan kesepakatan dengan bawahan mengenai tugas yang harus diselesaikan dan imbalan yang akan diberikan jika tugas tersebut berhasil diselesaikan. Imbalan ini dapat berupa bonus, peningkatan penghasilan, atau fasilitas tambahan, yang bertujuan untuk memotivasi bawahan mencapai target yang ditetapkan.

2. Manajemen dengan Pengecualian Aktif (*Active Management by Exception*)

Pemimpin secara aktif memantau kinerja bawahan untuk mengidentifikasi dan mengoreksi penyimpangan atau kesalahan selama proses kerja berlangsung. Jika terjadi penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan, pemimpin segera mengambil tindakan korektif untuk memastikan tujuan tercapai sesuai rencana.

3. Manajemen Eksepsi Pasif (*Passive Management by Exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilakukan masih berjalan sesuai standard dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

2.2.3 Work Life Balance

a. Definisi *work life balance*

Menurut Greenhaus (35) *worklife balance* didefinisikan sebagai seberapa dekat seseorang dengan pekerjaan dan keluarganya, dan seberapa puas mereka dengan peran mereka di kedua bidang tersebut. Menurut Rahmayati (36) *work life balance* terjadi ketika seseorang mampu mengemban peran-perannya dengan memuaskan serta menghindari konflik antara kehidupan dan keluarga, terutama saat tuntutan pekerjaan mengganggu kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Sejalan dengan itu, Ramdhani (37) menyatakan bahwa *work life balance* adalah pencapaian kualitas hidup karena individu dapat mengelola antara dunia kerja dan kehidupan pribadinya. Aruman (38) juga menambahkan bahwa *work life balance* bukan hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan dalam aspek spiritual, sosial, keluarga, dan pribadi agar tidak ada yang terabaikan. Sementara itu, Zamzamy (39) menekankan bahwa seseorang harus mampu mengatur pekerjaan dan urusan pribadi berdasarkan prioritas sehingga tidak terjadi benturan antara keduanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu kondisi di mana individu mampu menjalankan peran-perannya secara seimbang tanpa mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dicapai ketika seseorang dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan baik, sehingga tidak terjadi benturan di antara keduanya. *Work life balance* juga mencakup berbagai aspek, seperti spiritual, sosial, keluarga, dan pribadi, yang harus diperhatikan agar kehidupan individu tetap harmonis. Selain itu, kemampuan untuk menetapkan prioritas menjadi faktor penting dalam mencapai keseimbangan ini, sehingga individu dapat menjalani kehidupan yang lebih berkualitas dan produktif baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

b. Faktor *Work Life Balance*

Menurut Hafid & Prasetio (40) faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1. Faktor pribadi

Faktor pribadi dalam *work life balance* merupakan tingkat ketertarikan pribadi terhadap pekerjaannya dan kepuasan yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi melibatkan kebijakan yang diterapkan ditempat kerja seperti jam kerja, beban yang diberikan kepada karyawan dan lain sebagainya.

3. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan mencakup aspek-aspek diluar pribadi seperti budaya kerja antar pribadi dalam suatu organisasi. Hal ini berupa dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.

c. Indikator *Work Life Balance*

Berdasarkan Greenhaus (35) terdapat 3 indikator untuk mengukur *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Seseorang dikatakan memiliki keseimbangan waktu yang baik jika karyawannya tersebut mampu membagi waktu secara sebanding antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Hal ini berarti karyawan tidak hanya fokus pada satu aspek saja, tetapi juga harus memiliki keterlibatan emosional dan mental yang cukup di kedua aspek tersebut agar tidak terjadi ketimpangan.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan ini tercapai Ketika seseorang merasa puas dan Bahagia baik

dalam pekerjaannya maupun dalam aspek kehidupan lainnya, tanpa merasa terbebani atau mengalami tekanan yang berlebihan di salah satu aspek.

2.2.4 Job Satisfaction

1. Definisi *job satisfaction*

Menurut Smith (41) *job satisfaction* merupakan konsep yang multidimensi, artinya tidak hanya terbatas pada satu aspek saja, melainkan terdiri dari beberapa dimensi utama yang saling berkaitan dan membentuk keseluruhan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Afandi (42) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan sikap seseorang yang positif dari karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap suatu pekerjaannya melalui penilaian salah satu tugas sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu dari nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Handoko (43) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sejalan dengan itu, Dadang (44), menjelaskan bahwa *job satisfaction* merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaannya. Dalam artian, kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seorang karyawan merasakan dan menilai pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa dihargai dan pekerjaannya sesuai dengan harapan, maka ia akan lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu menyenangkan maupun tidak. Kepuasan ini dipengaruhi oleh bagaimana karyawan menilai pekerjaannya, apakah sesuai dengan harapan, mendapatkan penghargaan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Jika karyawan merasa dihargai dan pekerjaannya memberikan makna, maka mereka akan lebih semangat dan produktif. Sebaliknya, jika pekerjaan terasa tidak adil atau tidak sesuai dengan ekspektasi, maka motivasi dan kinerja mereka bisa menurun.

2. Faktor *Job Satisfaction*

Menurut Sutrisno (45) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berkaitan dengan aspek kejiwaan karyawan, termasuk minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. Ketika pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat karyawan, serta memberikan ketenteraman dan kepuasan batin, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat.

2. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Faktor Fisik

Faktor ini mencakup kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta kondisi fisik karyawan yang sehat akan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

4. Faktor Finansial

Faktor ini meliputi kompensasi yang diterima karyawan, seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Kesejahteraan finansial yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3. Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Smith (41) *job satisfaction* dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang mereka lakukan menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk belajar serta berkembang. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau tidak memberikan tantangan bisa menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan.

2. Gaji (*Pay*)

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap gaji yang mereka terima. Jika karyawan merasa bahwa gaji mereka adil dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab yang diemban, mereka cenderung lebih puas. Ketika merasa gaji mereka terlalu rendah dibandingkan dengan standar industri atau rekan kerja yang memiliki tugas serupa, mereka bisa merasa tidak dihargai dan menjadi kurang termotivasi.

3. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk naik jabatan dan berkembang dalam organisasi juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Jika perusahaan memiliki sistem promosi yang adil dan transparan, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja keras. Namun, jika promosi hanya diberikan kepada orang-orang tertentu tanpa alasan yang jelas, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan turunnya semangat kerja.

4. Pengawasan (*Supervisor*)

Gaya kepemimpinan atasan memainkan peran besar dalam kepuasan kerja. Jika seorang pemimpin memberikan bimbingan yang baik, mendukung karyawannya, dan mampu berkomunikasi dengan efektif, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Namun, jika atasan bersikap otoriter, tidak memberikan umpan balik yang jelas, atau tidak peduli terhadap kesejahteraan bawahannya, hal ini bisa menyebabkan stres dan ketidakpuasan kerja.

5. Rekan kerja (*Co-workers*)

Lingkungan sosial dalam tempat kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika seorang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekannya, bekerja sama dengan tim yang suportif, dan merasa diterima dalam lingkungan kerja, maka mereka akan lebih puas dan betah dalam pekerjaannya. Ketika konflik antar karyawan, persaingan tidak sehat, atau kurangnya kerja sama dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel berikut menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penelitian ini. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada metode analisis kuantitatif yang digunakan. Sementara itu, perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada objek, variabel, dan periode pengamatan yang berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

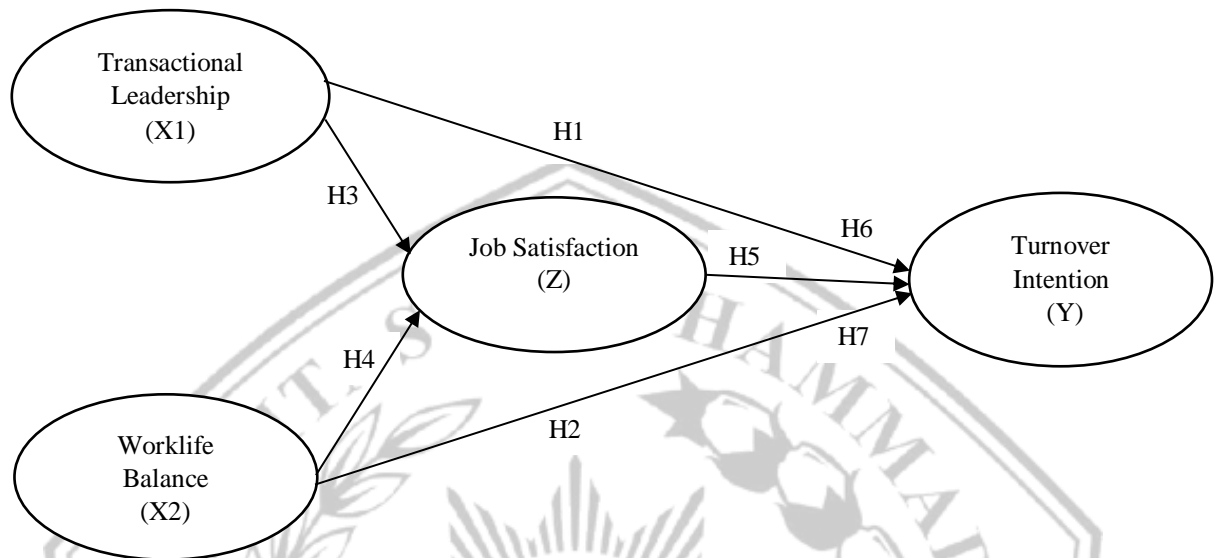
No	Nama Peneliti, tahun, judul penelitian	Populasi & sampel	Analisis data	Hasil
1	Kinanti (2019)(19) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	Populasi: karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia Surabaya Money Smart Sampel: 55 responden	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 5. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja 6. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja
2.	Lalitadevi et al. (2019)(46) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Perspektif Pemilik UMKM terhadap Turnover Karyawan	Populasi: UMKM bidang industri kreatif di Surabaya Sampel: 88	<i>Regresi linear berganda</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan dengan <i>turnover intention</i>.
3.	Puspitasari (2024)(47) Pengaruh <i>Transactional Leadership</i> terhadap <i>Job Saticfaction</i> dan <i>Organization Performance</i>	Populasi: Perawat RSUD Genteng Wetan, Kec.Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur Sampel: 97 responden	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Transactional leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 2. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational performance</i> 3. <i>Transaksional leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational performance</i>

No	Nama Peneliti, tahun, judul penelitian	Populasi & sampel	Analisis data	Hasil
4.	Ferzanita (2023)(21) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Milenial Pt Xyz	Populasi: karyawan PT XYZ Sampel: 32 karyawan	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work life balance</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Work life balance</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh stres kerja 4. Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh stres kerja 5. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Rondonuwu (2018) (48) Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Populasi: karyawan Hotel Sintesa Peninsula Sampel: 60	Regresi Linier Sederhana	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-life Balance</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
6.	Astuti et al. (2023)(49) Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Populasi: karyawan perusahaan di Kawasan Industri Cikarang Sampel: 68 Unit analisis: total sampling	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 4. <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>, dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.
7.	Anastia et al. (2021) (16) Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi	Populasi: karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Sampel: 42 karyawan	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori dan konsep yang telah di jabarkan, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh dari *transactional leadership* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti yaitu *transactional leadership* dan *worklife balance* sebagai variabel independent, *turnover intention* sebagai variabel dependen, *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *transactional leadership* terhadap *turnover intention*

Menurut Gul (20) menyatakan bahwa *transactional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan Maaitah (50) juga menyatakan bahwa *transactional leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berdasarkan hasil penelitian Lalitadevi (46) dan Koesmono (51) menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam artian bahwa semakin intensif penerapan sistem imbalan kontingen, maka karyawan cenderung bertahan dalam pekerjaannya untuk merasakan imbalan yang telah diterimanya Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: *Transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention*

Menurut Sismawati & Lataruva (52) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selaras dengan penelitian Fitria & Linda (53) juga mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Ferzanita (21), Barage & Sudarusman Barage & Sudarusman (2022), Astuti (49), mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam artian bahwa apabila karyawan memiliki kecenderungan rendah untuk meninggalkan perusahaan jika mereka merasakan keseimbangan waktu (*time balance*) antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *transactional leadership* terhadap *job satisfaction*

Menurut Puspitasari (47) menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sejalan dengan penelitian Indriana & Baharuddin (55) menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal yang sama menurut Erwin (56) menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Artinya dengan diterapkannya sistem imbalan kontingen, maka akan meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan. Hal yang sama dengan penelitian Koesmono (51) yang menyatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Peneliti mengajukan hipotesis 3 yang didukung oleh penelitian terdahulu, sebagai berikut:

H3: *Transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

4. Pengaruh *worklife balance* terhadap *job satisfaction*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu (48) mengatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya *worklife balance* yang

dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat *job satisfaction* pada karyawan tersebut. Pada penelitian yang dilakukan Tampubolon & Hafni (57) dan Arumningtyas & Trisafidaningsih (58) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Peneliti mengajukan hipotesis 4 yang didukung oleh penelitian terdahulu, sebagai berikut:

H4: *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

5. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian Susilo & Satrya (59) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian Mangumbahang (60) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama penelitian dilakukan oleh Anastia (16), yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis 5 sebagai berikut:

H5: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

6. Pengaruh *transactional leadership* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *job satisfaction*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moeldayanti & Noerman (61) mengatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh negatif *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *transactional leadership* dapat meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Pada hasil penelitian oleh Kinanti (19) yang mengatakan bahwa *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan melalui *job satisfaction*. Hasil penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Adiputra & Wasasida (62) mengatakan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara

transactional leadership dengan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H6: *Transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*

7. Pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* dengan mediasi *job satisfaction*

Menurut Astuti (49) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan dapat dimediasi oleh *job satisfaction*. Pada hasil penelitian Yuliani & Ekhsan (63) menyatakan bahwa *job satisfaction* terbukti memediasi hubungan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Dalam artian *job satisfaction* yang dirasakan karyawan dapat berdampak hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention*. Sedangkan berdasarkan penelitian Permatasari & Sugiarto (64) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh antara *work life balance* dengan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat dirumuskan hipotesis 7 sebagai berikut:

H7: *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*