

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada suatu individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya suatu individu dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain, yang disebabkan suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. *Turnover intention* mengarah pada keinginan untuk berpindah, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Secara umum, *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela maupun secara terpaksa dari perusahaan dan berpindah ke tempat kerja lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (21).

##### a. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang memengaruhi *turnover intention*, yaitu (21):

##### 1) *Work Life Balance*

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dapat diklasifikasikan menjadi faktor pendorong dan faktor penahan. Salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah

*work life balance*, yaitu kondisi dimana karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menjadi faktor pendorong, seperti tingginya tekanan kerja dan tanggung jawab keluarga, yang memicu konflik peran dan meningkatkan *turnover intention*. *Work life balance* yang baik menjadi faktor penahan karena dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja serta memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

## 2) *Quality of Work Life*

*Quality of work life* merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang kurang baik, seperti rendahnya kesejahteraan dan terbatasnya pengembangan diri, dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, *quality of work life* yang baik menjadi faktor penahan karena mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja, sehingga menurunkan *turnover intention*.

### b. **Indikator *Turnover Intention***

Beberapa indikator *turnover intention*, yaitu (21):

#### 1) **Memikirkan Untuk Keluar (*Thinking of Quitting*)**

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan

ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

## 2) Pencarian Alternatif Pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Menerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

### a) Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan lain.

Sebagian karyawan yang memang benar-benar ingin melakukan *turnover*, mereka akan memiliki keinginan dan niat untuk mencari pekerjaan diluar perusahaan yang saat ini sedang disinggahinya.

### b) Mencari informasi tentang lowongan pekerjaan.

Seorang karyawan yang ingin melakukan *turnover* juga akan aktif mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

### c) Melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Seorang karyawan bahkan akan memiliki keinginan mencoba melamar pekerjaan yang lain apabila ia sudah menemukan lowongan pekerjaan yang dirasa tepat dan lebih baik daripada di perusahaan yang saat ini ia bekerja.

### 3) Niat Untuk Keluar (*Intention to quit*)

Apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

#### a) Mempertimbangkan tawaran pekerjaan.

Seorang karyawan akan banyak mempertimbangkan banyak hal dalam menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang telah menerima lamaran pekerjaannya. Beberapa hal yang akan dipertimbangkan oleh karyawan itu sendiri antara lain tunjangan atau gaji, jarak kantor dari rumah, jaminan soalnya, jenjang karir, dan lainnya. Jika itu semua sudah dipertimbangkan dengan baik, maka tawaran pekerjaan akan diterima apabila tawaran tersebut dirasa sudah tepat.

#### b) Meninggalkan perusahaan.

Jika perbandingan mereka dan niat mereka untuk benar-benar meninggalkan organisasi sudah matang, maka mereka akan mengajukan surat pengunduran diri dalam waktu yang dekat dan keluar dari perusahaan tersebut.

#### c. Dampak *Turnover Intention*

Beberapa dampak *turnover intention* bagi perusahaan, yaitu (21):

##### 1) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan.

2) Biaya pelatihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3) Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari apa yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

4) Perlu melakukan kerja lembur untuk melakukan kegiatan penyerahan deskripsi pekerjaan.

## 2. *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan keseimbangan pada dua tuntutan individu yang terdiri dari pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah dapat menjalankan dan mengelola kewajiban sebagai seorang karyawan, yaitu bekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi serta keluarga. Perusahaan memandang *work life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, agar karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga dapat menciptakan kontribusi yang positif bagi perusahaan (22).

*Work Life Balance* adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya menjadi seimbang. Konsekuensi yang mungkin akan diterima bisa jadi

berimbang pada kondisi psikologis dan kondisi fisik yang kelelahan karena selalu berusaha membuat kedua keadaan menjadi seimbang (22).

**a. Aspek *Work Life Balance***

Terdapat beberapa aspek untuk memperoleh gambaran mengenai sejauh mana *work life balance* yang dimiliki karyawan. Terdapat tiga aspek dari *work life balance*, yaitu (23):

1) Keseimbangan waktu

Berkean dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi memiliki jumlah yang sama. Sebagai contoh seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan disisi lain karyawan tersebut memiliki waktu untuk liburan.

2) Keseimbangan keterlibatan

Berkean dengan keterlibatan secara psikologis dan komitmen yang dilakukan karyawan secara merata. Keseimbangan keterlibatan berkenaan dengan tingkat stres serta keterlibatan karyawan itu sendiri sebagai individu maupun sebagai karyawan.

3) Keseimbangan kepuasan

Kenyamanan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan menjalankan kehidupan pribadi serta kepuasan dalam menjalankan setiap peran merupakan gambaran mengenai keseimbangan kepuasan.

## **b. Dimensi *Work Life Balance***

Dimensi dalam mengukur *work life balance* yaitu (22):

### **1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)***

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Misalkan saat individu bekerja karena pekerjaannya itu, sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya. Pada dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

#### **a) Jumlah jam kerja**

Seberapa lama yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

#### **b) Waktu bersama keluarga**

Waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja.

#### **c) Waktu untuk kehidupan pribadi**

Individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Contohnya ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya,

sehingga mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja.

Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

a) Pengambilan Keputusan

Indikator ini ingin menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor.

b) Tanggung jawab terhadap keluarga

Konflik yang terjadi ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas kerja.

c) Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu kesempatan untuk lebih banyak waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.

d) Beban kerja

Pekerjaan atau *job desk* yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

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

Pada dimensi ini menjelaskan sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Contohnya, ketika individu sedang merasakan perasaan senang dan bahagia karena kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini akan dapat mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja sehingga akan dapat

menaikkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam dimensi ini, terdapat beberapa indikator, yaitu:

a) Suasana lingkungan kerja

Keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.

b) Hubungan dengan atasan atau bawahan dan rekan kerja

Kondisi hubungan individu dengan atasan maupun bawahan serta rekan kerja yang dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.

c) Kehidupan sosial di luar pekerjaan

Pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.

**c. Indikator *Work Life Balance***

Indikator pada *work life balance* terdiri dari (24):

**1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)**

Keseimbangan waktu merujuk pada sejauh mana individu dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

**2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)**

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, tanpa ada yang mendominasi.

### 3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Keseimbangan kepuasan merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

### 3. *Quality of Work Life*

*Quality of work life* didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja para pekerja dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. *Quality of work life* merupakan dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karir peluang kemajuan, dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan (11).

*Quality of work life* merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. *Quality of work life* adalah persepsi pegawai tentang kesejahteraan dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang nyaman). Kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (11).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *quality of work life* adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan,

suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja (11).

**a. Aspek *Quality of Work Life***

*Quality of work life* memiliki beberapa aspek yang memengaruhi kondisi kerja karyawan, yaitu (11):

1) Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya yang sesuai dengan standar hidup karyawan dan juga sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku pada pasaran kerja. Kebijakan tentang kompensasi merupakan satu hal penting karena merupakan pendorong utama seseorang bersedia menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.

2) Desain pekerjaan

Pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang mereka lakukan, lebih lanjut dikatakan bahwa *Job Characteristics model* (JCM) menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan lebih berharga dan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaan. JCM adalah suatu pendekatan mengenai pemerikaya pekerjaan yang mempunyai

spesifikasi tertentu yaitu, *skill variety, task identity, task significance, autonomic, feedback.*

### 3) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan kemana kerja pegawai. Jika rasa aman, frustrasi, dan agresi dari pekerja dapat dihilangkan, karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya, dengan kata lain karyawan akan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

### 4) Partisipasi Pegawai

Partisipasi merupakan keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

## b. Dimensi *Quality of Work Life*

Beberapa dimensi dari *quality of work life* dengan efektif, yaitu

(25):

### 1) *Health and Well-being*

Pada dimensi ini mengacu pada kondisi fisik dan mental karyawan di tempat kerja. Perusahaan harus memastikan bahwa

lingkungan kerja sehat dan aman serta mendukung kesejahteraan mental karyawan.

2) *Job Security*

Keamanan pekerjaan mencakup stabilitas dan kepastian bahwa karyawan tidak akan kehilangan pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Ini mencakup kontrak kerja yang jelas dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

3) *Job Satisfaction*

Pada dimensi ini mencakup perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

4) *Competency Development*

Pengembangan kompetensi karyawan mencakup peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau pengalaman kerja yang menantang.

5) Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka melalui promosi, transfer, atau tanggung jawab baru.

6) Komunikasi

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta di antara sesama karyawan, adalah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan kolaboratif.

7) *Equitable Compensation*

Kompensasi yang seimbang mencakup pembayaran dan manfaat yang adil sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan.

c. **Indikator *Quality of Work Life***

Beberapa indikator dari *quality of work-life* dengan efektif, yaitu (26):

1) Pertumbuhan dan pengembangan

Mencakup kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang dan mengembangkan keterampilan mereka. Perusahaan harus menyediakan pelatihan, seminar, dan kesempatan belajar bagi karyawan agar mereka dapat untuk berkembang.

2) Partisipasi

Mencakup keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang demokratis dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3) Sistem imbalan yang adil dan memadai

Mencakup upah dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diemban. Gaji, tunjangan, insentif, dan bonus menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4) Lingkungan kerja

Mencakup lingkungan kerja yang aman, sehat, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**B. Penelitian Terdahulu**

Para peneliti berusaha untuk menarik kesejajaran dan menghasilkan ide-ide segar untuk penelitian masa depan dengan memeriksa penelitian sebelumnya. Bagian ini mencakup penilaian apakah penelitian tersebut telah dipublikasikan sebelumnya serta diskusi tentang banyak temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek yang diteliti.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover</i>	<i>Work Life Balance</i> , <i>Work Satisfaction</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pengumpulan data	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Intention</i> Karyawan Kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus (7).		melalui kuesioner dan wawancara. Sampel terdiri dari 105 karyawan kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus, menggunakan metode sensus sampling. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, dan uji signifikansi (T-Test dan F-Test).	terhadap <i>Turnover Intention</i> , baik secara parsial maupun simultan.
2.	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (4)	Beban Kerja, <i>Work Life Balance</i> , <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 24 responden dari Program Studi Manajemen kelas Karyawan Universitas Pelita Bangsa. Analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS 3.	<i>Work Life Balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan nilai P-Value sebesar 0,921.
3.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Milenial	<i>Work Life Balance</i> , <i>Turnover Karyawan</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan teknik analisis regresi	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Semakin tinggi

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Perusahaan <i>Startup</i> Digital Kota Bandung (16)		linear sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dengan melibatkan 114 responden yang dipilih menggunakan teknik incidental sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS.	tingkat <i>Work Life Balance</i> , semakin rendah tingkat <i>Turnover Intention</i> . Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 25,9% variabel <i>Turnover Intention</i> dipengaruhi oleh <i>Work Life Balance</i> , sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO JAYA Ponorogo) (27)	<i>Work Life Balance</i> , <i>Turnover Intention</i> , <i>Employee Engagement</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model Structural Equation Modeling (SEM) dan pendekatan Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PO JAYA Ponorogo yang berjumlah 55 orang, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PO JAYA Ponorogo. Jika menggunakan variabel mediasi, <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PO JAYA Ponorogo melalui <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening.

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta) (28)	<i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Sampel penelitian berjumlah 100 orang pekerja generasi milenial di Yogyakarta yang berusia 21 hingga 40 tahun dan telah bekerja minimal enam bulan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pekerja untuk berpindah, sedangkan <i>work life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan.
6.	Hubungan <i>Employee Engagement</i> , <i>Quality of Work Life</i> , dan Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Unand Padang Tahun 2023 (29)	<i>Employee Engagement</i> , <i>Quality of Work Life</i> , dan Komitmen Organisasi, <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode mix methods untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan turnover intention perawat di RS Unand. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik distribusi frekuensi serta metode statistik lainnya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara <i>employee engagement</i> , <i>quality of work life</i> , dan <i>komitmen organisasi</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di RS Unand. Faktor kenyamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, serta peluang karir dan studi yang lebih besar menjadi alasan utama rendahnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				turnover intention di RS Unand.
7.	<i>The Effect of Quality of Work Life on Work Motivation and Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention on Outsource Employees (12)</i>	<i>Quality of Work Life, Work Motivation, Job Satisfaction, Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Data dikumpulkan dari 195 responden yang merupakan karyawan outsource di Area 4 PT Kereta Commuter Indonesia di Jakarta.	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara <i>Quality of Work Life</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>
8.	Hubungan Antara <i>Quality of Work Life</i> dengan <i>Turnover Intention</i> (30)	<i>Quality of Work Life, Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan survei atau kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 194 karyawan PT. X di Pasuruan, Jawa Timur, yang dipilih menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> . Pengukuran dilakukan dengan skala <i>Turnover Intention</i> dari Mobley et al. (1979) dan skala <i>Quality of Work Life</i> dari EWON (2002). Data dianalisis	Penelitian ini menemukan bahwa adanya hubungan antara <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Turnover Intention</i> , namun tidak signifikan secara statistik dalam konteks yang diuji.

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			menggunakan aplikasi SPSS 22.0.	
9.	Hubungan <i>Quality of Work Life</i> Dengan <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup (31)	<i>Quality of Work Life, Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 74 karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan startup di Pulau Jawa. Data dikumpulkan menggunakan skala <i>quality of work life</i> dan skala <i>turnover intention</i> , lalu dianalisis dengan teknik korelasi Pearson Product Moment menggunakan program SPSS versi 29.	Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden memiliki <i>Quality Work of Life</i> yang rendah dan Tingkat <i>Turnover Intention</i> yang tinggi, menunjukkan bahwa <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
10.	<i>Quality of Work Life</i> pada <i>Turnover Intention</i> di Perusahaan Start-Up, Adakah Pengaruhnya? (Studi Kasus pada PT XYZ - Berdasarkan Persepsi Karyawan) (18)	<i>Quality of Work Life, Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 46 karyawan PT XYZ menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of work life</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Artinya, peningkatan kualitas kehidupan kerja akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

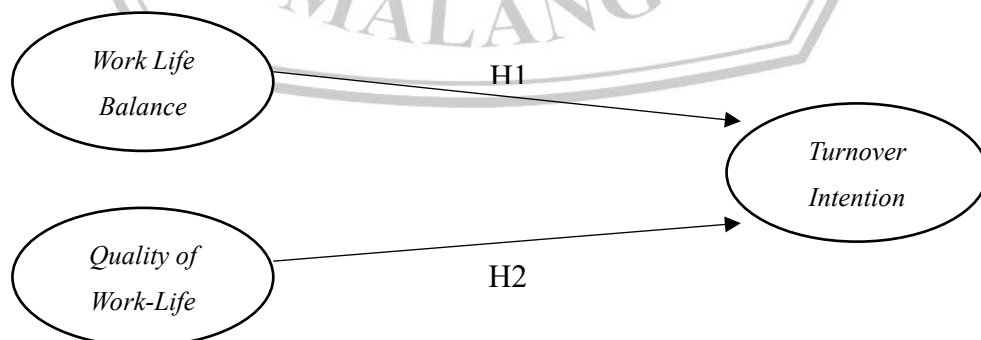
Pada Tabel 2.1 penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

Persamaan yang terdapat pada penelitian ini dan penelitian terdahulu ialah memiliki kesamaan variabel yang digunakan, yakni *work life balance*, *quality of work life*, dan *turnover intention*.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu pengaruh langsung *work life balance* dan *quality of work life* terhadap *turnover intention* tanpa variabel moderasi atau intervening.

### C. Kerangka Berpikir

Dalam menghadapi tantangan *turnover intention* di industri perhotelan, perlu adanya pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dua faktor penting yang diyakini memiliki peranan signifikan dalam hal ini adalah *work life balance* dan *quality of work life*. Kedua variabel ini berkaitan erat dengan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang secara tidak langsung akan memengaruhi loyalitas mereka terhadap perusahaan.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Dari kerangka pikir diatas, terdapat dua variabel independent yakni *work-life balance* (X1) dan *quality of work-life* (X2) yang mempengaruhi *turnover intention* (Y). Hubungan antar variabel dan pengaruhnya telah ditemukan dalam beberapa penelitian yang telah dijabarkan diatas.

*Work-life balance* dan *quality of work-life* sama-sama berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Jika karyawan merasa memiliki *work life balance* dan *quality of work life yang baik*, maka niat mereka untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah. Sebaliknya, jika kedua faktor tersebut rendah, maka *turnover intention* akan meningkat. Dengan demikian, *work life balance* dan *quality of work life* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara simultan.

#### D. Hipotesis

##### 1. ***Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention***

*Work life balance* yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika seorang karyawan mengalami *work life balance* yang buruk, maka tingkat stresnya akan meningkat, dan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain juga meningkat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ramadanu et al. (3) dan Lestari et al. (9) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan

terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1: *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

**2. *Quality of Work Life* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention***

*Quality of work life* mencakup berbagai aspek, seperti seperti lingkungan kerja yang aman, kesempatan pengembangan karier, *work life balance*, serta kompensasi yang adil. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung, memiliki peluang untuk berkembang, mendapatkan kompensasi yang adil, serta merasa dihargai oleh perusahaan, maka mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sumarni et al. (32) dan Pratikna et al. (18) mengidentifikasi bahwa *quality of work life* yang baik dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

**H2: *Quality of Work Life* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.**

**3. *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***

*Work life balance* dan *Quality of Work Life* merupakan dua faktor yang saling berhubungan dalam menentukan kepuasan dan loyalitas karyawan. Jika seorang karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya serta merasa bahwa tempat kerjanya

memberikan kualitas hidup yang baik, maka kemungkinan besar mereka akan lebih betah bekerja di perusahaan tersebut dan tidak berniat untuk pindah ke tempat lain.

Sebaliknya, jika seorang karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi tanpa keseimbangan kehidupan pribadi yang memadai, serta bekerja dalam lingkungan yang tidak memberikan kepuasan atau kesejahteraan yang cukup, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin besar.

Dalam industri perhotelan, di mana tuntutan kerja tinggi dan sering kali melibatkan jam kerja yang panjang, kedua faktor ini menjadi sangat penting dalam menjaga loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Penelitian Lestari et al. (9) dan Oliviani et al. (30) menunjukkan bahwa kombinasi antara *work life balance* dan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**H3: *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention***

#### **4. *Quality of Work Life* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

*Quality of Work Life* merupakan faktor yang mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari segi kesejahteraan, keamanan kerja, maupun pengembangan karier. Dibandingkan dengan *work life balance*, *quality of work life* memiliki

cakupan yang lebih luas karena tidak hanya berkaitan dengan keseimbangan waktu, tetapi juga menyangkut kondisi kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, merasa dihargai, serta memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, apabila *quality of work life* yang dirasakan rendah, maka karyawan akan lebih mudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Dalam konteks industri perhotelan yang memiliki tekanan kerja tinggi, *quality of work life* menjadi faktor yang lebih dominan karena berkaitan langsung dengan kenyamanan, kesejahteraan, dan keberlanjutan karir karyawan. Penelitian Setyawati (33) dan Irwanto et al. (29) menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**H4: *Quality of Work Life* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention***