

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Terdapat 3 aspek yang akan dibahas mengenai *turnover intention* yaitu pengertian *turnover intention*, faktor yang memengaruhi *turnover intention* dan indikator yang mengukur *turnover intention*, sebagai berikut:

a. Pengertian *turnover intention*

Turnover intention ialah niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik atas keinginan pribadi atau kurangnya daya tarik terhadap pekerjaannya saat ini (Ikhsan & Hati, 2020). Sedangkan, Ratnawati & Putranti, (2022) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau hasrat karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerjanya sebagai hasil dari preferensi dan keputusan pribadi mereka sendiri,

b. Faktor – faktor *turnover intention*

Turnover intention tidak akan terjadi begitu saja, pasti ada hal yang mempengaruhi terjadinya kejadian tersebut maka dari itu menurut (Supriadi et al., 2021) faktor *turnover intention* yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada elemen-elemen yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri seperti gaji, tunjangan, insentif.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berkaitan dengan aspek situasional dan suasana lingkungan seperti work life balance, peluang kerja yang lebih menguntungkan, maupun rekan kerja.

3. Faktor Personal

Faktor personal berkaitan dengan sifat-sifat individu, termasuk cara

pandang individu tersebut terhadap suatu pekerjaan, interpretasi terhadap pengalaman, karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan.

c. Indikator *turnover intention*

Indikator *turnover intention* disini digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, sedangkan terdapat 3 indikator *turnover intention* menurut (Ikhsan & Hati, 2020) :

1. Niat untuk meninggalkan (*intention to quit*) adalah fase awal dari munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan yang ditandai oleh peningkatan pelanggaran kebijakan perusahaan dan absensi yang lebih sering.
2. Pencarian pekerjaan (*job search*) merupakan tahap berikutnya dari munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan, di mana karyawan mulai aktif mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan dan secara aktif mengumpulkan informasi tentang peluang tersebut.
3. Memikirkan untuk berhenti (*thinking of quitting*) adalah tahap lanjutan dalam munculnya keinginan untuk berpindah pekerjaan, di mana karyawan mulai merenungkan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan saat ini atau mencari kesempatan baru di tempat lain.

2.1.2 *Work Life Balance*

Terdapat 3 aspek yang akan dibahas mengenai *work life balance* yaitu pengertian *work life balance*, faktor yang memengaruhi *work life balance* dan indikator yang mengukur *work life balance*, sebagai berikut :

a. Pengertian *work life balance*

Work life balance mengacu pada keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan pribadi dan keluarga (Nurdin & Rohaeni, 2020). Elfira et al., (2021) *work life balance* adalah situasi Ketika seseorang dapat mengemban peran peran mereka dengan memuaskan dan menghindari konflik antara kehidupan dan keluarga,

terutama ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu kemampuan mereka memenuhi tuntutan keluarga. Sedangkan Widyaningrum et al., (2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan komitmen pada keluarga, dan tetap bertanggung jawab pada aktivitas di luar pekerjaan.

Menurut penulis *work life balance* adalah keadaan dimana seorang individu merasa bahwa pekerjaan yang mereka tekuni saat ini seimbang dengan kehidupan pribadi maupun keluarganya dan juga sesuai dengan harapan atau ekspektasi mereka dalam bekerja

b. Faktor yang memengaruhi *work life balance*

Haid & Prasetyo, (2017) memaparkan bahwa terdapat 4 yang memengaruhi *work life balance* diantaranya :

1. Faktor Individu

Faktor individu dalam *work life balance* merupakan tingkat ketertarikan individu 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 individu seperti budaya kerja antar individu dalam suatu organisasi. Hal ini berupa dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.

4. Faktor lainnya

Faktor lainnya yang dimaksud yaitu seperti usia, jenis kelamin, serta status perkawinan.

c. Indikator *work life balance*

Berdasarkan jurnal yang diteliti oleh (Widyaningrum et al., 2023) terdapat 3 indikator *work life balance* yaitu manajemen waktu yang

seimbang, tingkat keterlibatan yang seimbang, tingkat kepuasan yang seimbang dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manajemen waktu yang seimbang

Manajemen waktu yang seimbang mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola waktu mereka dengan cara yang memungkinkan untuk mencapai keseimbangan antara tugas pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga

2. Tingkat keterlibatan yang seimbang

Tingkat keterlibatan yang seimbang dimana seseorang terlibat dalam pekerjaan mereka dengan intensitas yang tepat dan aspek – aspek penting dalam kehidupan diluar pekerjaan

3. Tingkat kepuasan yang seimbang

Hal ini mengacu pada rasa puas seseorang terhadap pekerjaan mereka sekaligus merasa puas dengan kehidupan mereka diluar pekerjaan, dan harus saling seimbang antara keduanya.

2.1.3 Kompensasi.

Terdapat 3 aspek yang akan dibahas mengenai kompensasi yaitu pengertian kompensasi, faktor yang memengaruhi kompensasi dan indikator yang mengukur kompensasi sebagai berikut :

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merujuk pada segala bentuk balas jasa, baik berupa uang, barang, atau keuntungan lainnya yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan yang ada (Mujanah, 2019).Kompensasi juga merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai hak untuk menerima kompensasi atas hasil kerjanya. Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara merata antar satu sama lain akan meningkatkan produktivitas dan motivasi yang tinggi (Sarmijan et al., 2022).

Menurut penulis kompensasi merupakan segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yang memiliki nilai

uang berupa gaji atau bonus yang berperan penting untuk menjaga hubungan perusahaan dan karyawannya.

b. Indikator kompensasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat diukur dan diamati seperti kompensasi, indikator kompensasi menurut (Noor et al., 2023) terdiri dari :

1. Gaji

Gaji adalah jumlah uang tetap yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan ruitn yang mereka lakukan.

2. Insentif

Insentif merupakan komponen kompensasi yang berupa tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian yang diraih oleh karyawan seperti pencapaian target dan lain sebagainya.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan suatu biaya yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi biaya khusus yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yang bertujuan untuk mengurangi beban mereka serta menjunjung kesejahteraan karyawan

c. Faktor – faktor yang memengaruhi kompensasi

(Hasibuan, 2018) Menyatakan bahwa faktor- faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Kompensasi umumnya lebih rendah ketika jumlah pencari kerja melebihi jumlah lowongan pekerjaan, dan sebaliknya, kompensasi cenderung lebih besar saat jumlah lowongan pekerjaan melebihi jumlah pencari kerja.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Ketika perusahaan memiliki kemampuan dan kesiapan untuk memberi kompensasi yang lebih tinggi, tingkat kompensasi pun meningkat, sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi berkurang, maka tingkat kompensasi akan lebih rendah

3. Produktivitas kerja karyawan

Kompensasi meningkat sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya kompensasi akan berkurang Ketika produktivitas karyawan menurun atau rendah.

4. Peraturan pemerintah

Pemerintah menetapkan standar upah minimum sebagai Langkah penting untuk mencegah pengusaha melakukan penetapan upah bagi karyawan secara sewenang-wenang. Penetapan standar tersebut biasanya disebut juga dengan upah minimum regional (UMR).

5. Biaya hidup

Kompensasi atau upah akan lebih besar didaerah dengan biaya hidup yang tinggi, sementara di daerah dengan biaya hidup rendah kompensasi juga akan lebih rendah.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi dasar penting dalam menunjang penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu	Uraian
1	Judul Penelitian	Pengaruh <i>Supervisor Support</i> Terhadap Turnover Intention yang di Mediasi <i>Work Engagement</i> Pada Pegawai Media Lokal di Indonesia Timur
	Peneliti	(Maudul & Medina Nilasari, 2022)
	Variabel Penelitian	X1: <i>Supervisor Support</i> X2 : <i>Work Life Balance</i> Y : <i>Turnover Intention</i> Z : <i>Work Engagement</i>
	Metode Penelitian	Metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan <i>purposive sampling</i>
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif <i>supervisor support</i> dan <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> dimediasi oleh <i>work engagement</i> .
2	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan <i>Work life</i> terhadap Turnover intention di Okui kopi
	Peneliti	Angga Praditya & Irbayuni, (2022)
	Variabel Penelitian	X1 : <i>work life balance</i> X2 : kompensasi Y : <i>turnover intention</i>
	Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif
	Hasil Penelitian	Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>
3	Judul Penelitian	Pengaruh <i>work life balance</i> , stress kerja dan beban kerja terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti Terdahulu	Uraian
	Peneliti	Farida et al., (2023)
	Variabel Penelitian	X1 : <i>work life balance</i> X2 : stress kerja X3 : beban kerja Y : <i>Turnover intention</i>
	Metode Penelitian	Metode penelitian ini menggunakan metode random sampling
	Hasil Penelitian	Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> , stress kerja dan beban kerja merupakan hal yang harus benar- benar diperhatikan karena berpengaruh penting terhadap <i>turnover intention</i>
4	Judul Penelitian	<i>The Effect Of Work Life Balance and Work Engagement on Turnover Intention on Millennial and Z Generation in Indonesia</i>
	Peneliti	(Dwidienawati et al., 2022)
	Variabel Penelitian	X1 : <i>Work Life Balance</i> X2 : <i>Work Engagement</i> Y : <i>Turnover Inteniton</i>
	Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara purposive, dengan fokus pada pekerja Generasi Millennial dan Generasi Z. alat ukur yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti kerangka kerja peneliti sebelumnya
	Hasil Penelitian	Capaian riset (Dwidienawati et al., 2022) ialah <i>work life balance</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sementara <i>work engagement</i> memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Judul Penelitian	<i>Work Life Balance As Mediator Between</i>

No	Peneliti Terdahulu	Uraian
		<i>Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention Among Employee Working in A BPO Company Manila</i>
	Peneliti	Jane Santos & Caballero, (2019)
	Variabel Penelitian	X1 : <i>Counterproductive Work Behavior</i> Y : <i>Turnover intention</i> Z : <i>work life balance</i>
	Metode Penelitian	Desain penelitian kuantitatif dan analisis mediasi digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dari 156 karyawan tetap dengan menggunakan kuesioner demografi
	Hasil Penelitian	Hasil analisis menunjukkan <i>work life balance</i> berperan sebagai mediator signifikan antara perilaku kerja kontra produktif (CWB) dan keinginan berpindah (TI). Artinya, ketika karyawan berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terjadi penurunan perilaku kerja kontraproduktif dan keinginan untuk pindah pekerjaan..
6	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pramuniaga PT. Circle Indonesia Utama Cabang Yogyakarta
	Peneliti	Tri & Nugroho, (2018)
	Variabel Penelitian	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja Y : <i>Turnover intention</i>
	Metode Penelitian	Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kasual
	Hasil Penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif

No	Peneliti Terdahulu	Uraian
		signifikan terhadap <i>turnover intention</i> PT. Circle Indonesia Utama Cabang Yogyakarta
7	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di Royal Denai Hotel Group Bukittinggi
	Peneliti	Yolanda & Abrian ² , (2021)
	Variabel Penelitian	X1 : Kompensasi Y : <i>Turnover Intention</i>
	Metode Penelitian	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian yaitu bahwa kedua variabel saling terhubung satu sama lain sehingga kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada Royal denai Hotel Group Bukit Tinggi
8	peneliti	Novianto, (2023)
	Variabel penelitian	X1 : Kepemimpinan X2 : <i>Work Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Z: <i>Employee Engagement</i>
	Metode penelitian	Metode yang digunakan kuantitatif dengan purposive sampling
	Hasil penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan <i>turnover intention</i> 2. <i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh negative terhadap <i>employee engagement</i> 4. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> 5. <i>Employee Engagement</i> dapat memediasi

No	Peneliti Terdahulu	Uraian
		pengaruh kepemimpinan dan <i>work life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian itu yaitu membahas tentang *work life balance*, *turnover intention* serta kompensasi, sementara itu perbedaan peneliti terdahulu dengan riset ini adalah beberapa variabel bebas, tempat, waktu dan objek penelitian.

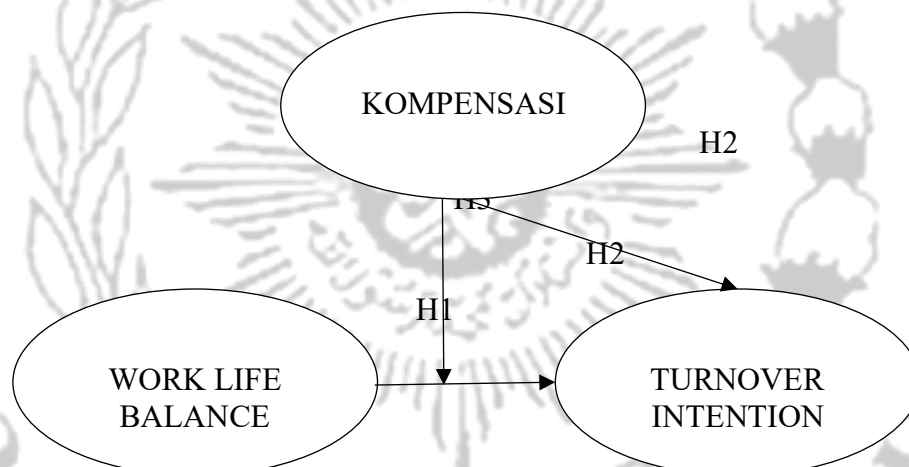


2.3. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka pikir merupakan struktur konseptual yang digunakan untuk merencanakan penelitian, sementara hipotesis adalah asumsi yang diajukan oleh peneliti sebagai jawaban potensial terhadap pertanyaan penelitian yang kemudian diuji untuk validitasnya, sehingga kerangka pikir dan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

a. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan literatur diatas, dapat dikembangkan kerangka teoritis untuk pemecahan dampak *work life balance* terhadap *turnover intention* dan kompensasi sebagai variabel moderator. Variabel bebasnya adalah *Work Life balance* (WLB), sementara variabel terikatnya ialah *Turnover Intention* (TI), dan variabel moderatornya kompensasi (K).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian tentang Work Life Balance, Turnover Intention, dan Kompensasi

b. Hipotesis

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention*

Work life balance merupakan keadaan ketika karyawan merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan karir atau pekerjaannya dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Karyawan yang mencapai *work life balance* akan membuat dirinya merasa lebih nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengarah pada perilaku kerja yang positif. Maka ketika karyawan mencapai titik keseimbangan yang tinggi atau *work life balance* karyawan akan cenderung

memiliki keinginan yang rendah untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, hal ini sejalan dengan pendapat (Barage & Sudarusman, 2022) dalam penelitiannya. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maudul & Medina Nilasari, (2022) dan Novianto, (2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu maka ditetapkan hipotesis yang pertama yaitu :

H1 : Diduga adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berupa gaji, tunjangan, bonus dan lainnya. Selain itu kompensasi juga merupakan salah satu hal yang paling penting untuk seseorang dalam mencari pekerjaannya karena ketika seseorang tidak puas terhadap kompensasi yang diterima maka tidak sedikit kemungkinan seseorang untuk mempunyai niat keluar dari pekerjaan tersebut Ardan & Jaelani, (2021). *Turnover intention* ialah kecenderungan atau hasrat karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerjanya sebagai hasil dari preferensi dan keputusan pribadi mereka sendiri. Maka dari itu selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2022), Angga Praditya & Irbayuni, (2022) dan Yolanda & Abrian, (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* yang artinya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Untuk itu ditetapkan hipotesis yang kedua yaitu :

H2 : Diduga adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*

3. Peran kompensasi dalam memoderasi *work life balance* terhadap *turnover intention*

Menurut (Wolor et al., 2020) *work life balance* merupakan kesepadanan antara kehidupan yang dihabiskan seseorang di tempat kerja dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work*

life balance) memiliki dampak positif dalam mengurangi gangguan fisik dan psikologis seperti penyakit serta tingkat kelelahan yang dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang, ini menunjukkan betapa pentingnya menjaga proporsi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri dalam upaya mencegah masalah kesehatan dan kelelahan yang berhubungan dengan stres kerja yang berlebihan, hal ini sesuai dengan manfaat *work life balance* pada penelitian (Suhardi & Oktari, 2023). Selain berdampak pada kesejahteraan fisik, *work life balance* juga berpengaruh pada niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik, pendapat ini sejalan dengan penelitian (Barage & Sudarusman, 2022). Saputra et al., (2022) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh kepada turnover intention yang dimana ketika semakin tinggi kompensasi yang diterima akan kecil kemungkinan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaannya untuk itu kompensasi dapat memperkuat agar karyawan tidak keluar dari pekerjaannya, sehingga ditetapkan hipotesis yang ketiga yaitu :

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi *work life balance* terhadap *turnover intention*.