

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Milenial

Milenium (generasi Y), merupakan generasi atau kelompok yang menggantikan generasi sebelumnya. Generasi milenium ditandai dengan kemakmuran ekonomi, kemajuan teknologi komunikasi instan melalui internet, jejaring sosial dan globalisasi. Milenial cenderung lebih menghargai kebebasan dan keseimbangan kerja daripada Baby Boomer. mereka juga mencintai waktu luang, yang berarti lebih memilih pekerjaan yang memberikan lebih banyak waktu luang daripada generasi sebelumnya.

Generasi Milenial atau dikenal juga dengan Generasi Y sudah terpapar dunia digital sejak usia muda. Kelompok yang dikenal sebagai generasi milenial ini terbentuk antara tahun 1980 hingga 1999. Generasi ini dan Generasi Z disebut sebagai “Digital Immigrants” mengingat pendidikan mereka yang sudah terjalin dengan dunia digital tidak seperti generasi “Digital Immigrants” sebelumnya. (Barage & Sadarusman, 2022)

Menurut Purba dan Ananta (2018) Milenial memiliki harapan yang lebih tinggi tentang promosi dan kenaikan gaji di tempat kerja. Selain itu, mereka menempatkan nilai yang lebih besar pada makna dan kepuasan kerja dan tidak toleran terhadap pekerjaan yang kurang menantang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





2. Kepuasan Kerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian kepuasan kerja. Menurut Stephen P. Robbins (2015), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pengertian lain juga dijelaskan menurut T. Hani Handoko dalam Adi Robith Setiana (2019,143) memandang kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Pengertian kepuasan kerja menurut S.P Hasibuan dalam Adi Robith Setiana (2019,143) adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian sikap ini dicerminkan dari moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja, serta kepuasan juga dinikmati didalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, makna yang dapat ditarik yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif.

b. Fungsi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Adi Robith Setiana (2019,143), fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- (2) Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Robbin & Judge dalam Shabrina & Prasetio, (2018) terbagi beberapa dimensi kepuasan kerja menjadi lima bagian dasar yaitu:

(1) Gaji dan Upah (Kompensasi)

Dimensi ini merupakan aspek dalam memenuhi kebutuhan karyawan. apakah mereka dianggap berharga atau tidak. Kunci dalam merelasikan upah serta kepuasan tidak dinilai dari tingkatan absolut, namun anggapan tentang keadilan. Demikian pula karyawan berupaya untuk tingkatan kebijakan serta praktik promosi dan status sosial mereka. Sehingga, bila seseorang menganggap suatu keputusan terpaut promosi ternilai adil, kemungkinan terdapat kepuasan dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

(2) Pekerjaan itu sendiri

Pada masing-masing pekerjaan yang dilakukan, diperlukan keahlian khusus sesuai dengan bidangnya. Susah ataupun tidak pada suatu pekerjaan dan perasaan seseorang sehingga seseorang yang merasa keahliannya diperlukan seseorang hendak merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka

(3) Promosi jabatan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Adalah pengaruh yang mempunyai relasi dengan terdapat ataupun tidak terdapatnya kesempatan dalam memperoleh karir yang tinggi sepanjang bekerja. Promosi mengacu pada peluang dalam memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi. Kesempatan ini juga bisa timbul dari aspek ilmu dan keahlian yang tinggi dalam menuntaskan pekerjaan mereka. Tercapainya prestasi juga memberikan kesempatan agar seseorang menuju posisi yang lebih memberikan tantangan pada individunya.

(4) Kepemimpinan

Menghargai apa yang dikerjakan oleh bawahan ialah karakteristik atasan yang baik. Bagi bawahan, atasan ialah figure ayah, ibu, teman dan juga atasan. Perilaku yang diberikan oleh atasan merupakan aspek penentu dari tingkat puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja.

(5) Hubungan dengan rekan kerja

Perihal ini adalah aspek yang berkaitan dengan ikatan antara karyawan dengan atasannya serta dengan karyawan yang lain. baik dalam pekerjaan yang sama ataupun dengan pekerjaan yang berbeda. Untuk Sebagian besar pekerja, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan sosial. Sehingga, bila mempunyai rekan kerja yang menyenangkan maka kepuasan kerja turut hendak meningkat.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Adi Robith Setiana (2019, 145) mengatakan kepuasan kerja akan berhubungan dengan variabel lain yaitu *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan :

(1) *Turnover*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan *turnover* karyawan yang rendah. Karyawan yang kurang puas biasanya memiliki *turnover* yang cukup tinggi.

(2) Tingkat Ketidakhadiran kerja

Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya , cenderung memiliki tingkat absen yang tinggi. Mereka sering tidak hadir bekerja dengan alasan yang tidak masuk akal dan subjektif.

(3) Umur

Terdapat kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang masih muda. Maka diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua memiliki pengalaman yang baik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang muda harapan ideal mengenai dunia kerjanya , sehingga apabila realita kerja tidak sesuai dengan harapannya , karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

(4) Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih rendah.

(5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berhubungan dengan koordinasi , komunikasi , dan partisipasi karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator menurut Adi Robith Setiana (2019,145) Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja yang mengadopsi Job Description Index (JDI) dalam (Nugraha dan Suherna, 2019)

(1) Pekerjaan Itu Sendiri

Tingkat di mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

(2) Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

(3) Kesempatan Atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan

(4) Pengawasan (Supervisi)

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Mcdonald dan Bradley dalam Kelvin (2021) mendefinisikan *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat



secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Pengertian lainnya menurut Moorhead dan Griffin dalam Hafid dan Prasetio (2017), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work Life Balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika seorang karyawan mengalami keselarasan dalam menyeimbangkan pekerjaan, kewajiban keluarga, dan kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan di tempat kerja tidak mempengaruhi masalah di luar pekerjaan, begitu pula sebaliknya, artinya karyawan telah mencapai kondisi seimbang di tempat kerja atau *work-life balance*. (Barage & Sudarusman , 2022)

Dari pengertian-pengertian yang dijelaskan , pengertian dasar dari *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dan pekerjaannya ,

b. Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar et al dalam Pangemanan (2017):

- (1) Menurunkan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- (2) Meningkatkan produktivitas
- (3) Tumbuhnya komitmen dan loyalitas karyawan
- (4) Menurunkan tingkat *turnover* karyawan

Ada juga manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi karyawan menurut Lazar et al dalam Pangemanan (2017):

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Kepuasan kerja meningkat.
- (2) Semakin tingginya keamanan kerja
- (3) Meningkatkan control terhadap *work-life environment*
- (4) Menurunkan tingkat stress kerja
- (5) Meningkatkan kesehatan fisik dan mental

c. Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi *work-life balance* dapat ditentukan berdasarkan dimensi-dimensi, komponen-komponen, dan aspek-aspek dari *work-life balance*. Menurut Greenhaus dalam Aulia dan Afnisya (2021) terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:

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

Ukuran ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan bisa mengganggu kehidupan individu seseorang. Misalnya bekerja membuat individu sulit mengendalikan waktunya untuk kehidupan pribadi.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, ketika pribadi mempunyai permasalahan didalam kehidupan pribadinya, perihal ini bisa mengganggu kinerja pribadi dikala bekerja.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan individu seseorang dapat tingkatkan performa individu didalam dunia kerja, contohnya apabila pribadi merasa bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya yang menyenangkan, sehingga perihal ini bisa membuat atmosfer hati pribadi dikala bekerja jadi menyenangkan



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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menaikkan mutu kehidupan pribadi seseorang . Misalnya , dari ketrampilan yang diperoleh pribadi pada saat bekerja , memungkinkan pribadi untuk menggunakan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

d. Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Barage dan Sadarusman (2022) yaitu :

- (1) Keseimbangan waktu , hal ini menyangkut jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja serta beraktivitas diluar pekerjaan.
- (2) Keseimbangan keterlibatan. Tingkatan keterlibatan psikologis serta komitmen dalam bekerja maupun diluar pekerjaan.
- (3) Keseimbangan kepuasan. Berhubungan dengan tingkatan kepuasan kerja pada disaat bekerja serta hal-hal diluar pekerjaan.

4. *Turnnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley dalam buku Dr. Farida Elmi (2018, 198) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari organisasi yang dominan mempengaruhi *turnover*. Menurut Harninda dalam Sopiah & Sangadji (2018,208) , mengatakan bahwa pada dasarnya *turnover intention* adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain tetapi belum terealisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi.,Menurut Widyadmono dalam Barage & Sadarusman (2018)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, perasaan, hubungan karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi turnover intention.

Dari beberapa pengertian yang tersedia, pengertian umum dari *turnover intention* merupakan keinginan dari karyawan untuk berhenti dari tempat kerja atau pindah mencari tempat kerja yang baru tetapi belum direalisasikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al dalam Dr. Farida Elmi (2018, 199) mengatakan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yaitu :

(1) Kepuasan Kerja

Dalam tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan akan berhubungan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah, promosi, rekan kerja, dan isi kerja.

(2) Karakteristik Individu

Organisasi adalah struktur yang tujuannya diputuskan secara kolaboratif oleh para anggotanya. Karakteristik individu tersebut akan mempengaruhi tujuan organisasi. Karakteristik ini memiliki faktor mulai dari usia, pendidikan, dan status pernikahan.

(3) Lingkungan Kerja

Lingkungan sosial atau fisik keduanya merupakan bagian dari lingkungan kerja. Suhu, cuaca, konstruksi, kondisi bangunan, dan posisi pekerjaan



adalah contoh kondisi lingkungan fisik. Lingkungan antisosial meliputi sosiokultural tempat kerja dan standar hidup di tempat kerja.

(4) Kepuasan Kerja

Variabel psikologis yang paling sering diteliti pada level orang dalam model niat keluar adalah kepuasan. Indikator kepuasan sehubungan dengan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan termasuk kepuasan dengan gaji dan kemajuan, kepuasan dengan manajer yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kesenangan dengan pekerjaan dan sifat pekerjaan..

(5) Komitmen Organisasi

Konstruk komitmen organisasi, yang dapat dibedakan dari kepuasan kerja, adalah salah satu kemajuan selanjutnya dalam niat untuk meninggalkan pekerjaan, ini menggambarkan proses sebagai jenis sikap. Tidak seperti kepuasan, yang menyebabkan reaksi emosional terhadap komponen pekerjaan tertentu, komitmen adalah reaksi emosional (afektif) orang terhadap keseluruhan organisasi.

c. Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Menurut Harnoto dalam Barage & Sadarusman (2022) terdapat indikasi-indikasi terjadinya *Turnover Intention* , biasanya ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan tersebut antara lain :

(1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah kerja ditandai dengan absensi yang semakin meningkat . Tingkat tanggung jawab sangat kurang di fase ini daripada fase sebelumnya.

(2) Mulai malas bekerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pekerja yang ingin berganti pekerjaan biasanya memutuskan untuk tidak bekerja karena mereka termotivasi untuk bekerja di tempat lain yang dianggap lebih cocok untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

(3) Meningkatnya keberanian untuk melanggar peraturan kerja

Karyawan yang ingin melakukan pindah kerja mulai sering melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap tata tertib di tempat kerja misalnya karyawan sering meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja berlangsung.

(4) Meningkatnya keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan

Karyawan mulai berani melakukan protes pada kebijakan yang dibuat oleh perusahaan kepada atasan. Biasanya berhubungan dengan balas jasa ataupun aturan yang tidak sependapat dengan kemauan karyawan tersebut.

(5) Perilaku positif karyawan dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang berbeda dari biasanya.

Karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Jika perilaku positif seorang karyawan meningkat pesat dan sangat berbeda dari biasanya, biasanya hal ini menunjukkan bahwa karyawan ini akan melakukan *turnover*.

d. Dimensi *Turnover Intention*

Menurut Kartono dalam Aulia dan Afnisya (2021), terdapat tiga dimensi dalam *turnover intention*, diantaranya:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (a) *Intention to quit* (niat untuk keluar) , biasanya niat untuk keluar akan diawali dengan perilaku yang mulai menyimpang contohnya dengan tingkat absensi yang meningkat.
- (b) *job search* (mencari pekerjaan) dalam dimensi ini, karyawan mulai mencari pekerjaan lain ataupun mencari penghasilan lain dari luar tempat karyawan tersebut bekerja.
- (c) *thinking of quit* (berpikir untuk keluar) , dalam dimensi ini, seorang karyawan sudah berpikir untuk keluar dari tempat karyawan tersebut bekerja.

e. Dampak Turnover

Menurut Sopiah & Sangadji (2018,208) ,pergantian ataupun keluar masuknya seorang karyawan dari organisasi merupakan fenomena penting dalam kehidupan organisasi. ada kalanya perputaran ini memberikan dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi , baik dari segi biaya maupun segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Sejumlah kesalahan yang didapati di lapangan seperti , memperkerjakan orang yang salah untuk suatu pekerjaan , menyebabkan terjadinya perputaran tenaga kerja yang tinggi , terdapatnya pekerja yang tidak melakukan yang terbaik , *waste of time* , berpotensi membuat demotivasi tenaga kerja yang merasa gaji mereka tidak adil secara relatif terhadap orang lain yang akan melemahkan efektifitas bisnis. (Kewirausahaan dan Bisnis , 2020 , 180)

f. Indikator Turnover Intention

Terdapat indicator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Ardan & Jaelani antara lain :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(1) Berpikir atau pikiran untuk keluar dari perusahaan atau *Thinking of Quitting*

Mencerminkan apakah orang tersebut harus memikirkan tugasnya atau berpikir untuk keluar. Pikiran karyawan tentang meninggalkan perusahaan mereka saat ini dimulai dengan ketidakpuasan kerja mereka, yang mengarah pada keseriusan yang tinggi atau rendah untuk kehilangan pekerjaan.

(2) Intensi untuk mencari pekerjaan lain atau *Intention to Search*

Mencerminkan seseorang yang bertekad untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila sudah memperoleh pekerjaan yang lebih baik, cepat ataupun lambat hendak diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk senantiasa tinggal ataupun keluar dari pekerjaannya.

(3) Intensi untuk keluar dari perusahaan atau *Intention to Quit*

Mencerminkan seseorang untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Bila karyawan telah mulai kerap berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut hendak berupaya mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Ⓒ Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan didalam penelitian ini digambarkan dalam Tabel 2.1 :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention urnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 20 No. 1, 2019 Muhammad Andi Prayogi1* , Murviana Koto1 , Muhammad Arif1	Hasil dari penelitian ini adalah variabel Work life balance dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Work life balance berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention tanpa melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja bukan variabel intervening

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2.	<p>PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol 12 No 1 (2019) Bernardus Ferry Wahyu Laksono1); Paulus Wardoyo2)</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif signifikan dari setiap variabel bebasnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel baik Work – Life Balance, Kepuasan Kerja, Work Engagement, dan Mentoring telah berkontribusi menekan tingginya Turnover Intentions di Hotel Dafam Semarang.</p>
3.	<p>PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG JAKARTA -Proceeding of Management : Vol.8, No.5 Oktober 2021 Milla Dwi Afnisya'id1 , Pramitha Aulia2</p>	<p>Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semakin tinggi kualitas Work-life balance maka turnover intention akan rendah atau tidak terjadi sama sekali.</p>
4.	<p>PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PO JAYA PONOROGO) Edunomika – Vol. 06, No. 01 (2022) Innes Ardian Novitasari 1) , Robby Sandhi Dessyarti 2)</p>	<p>Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PO JAYA Ponorogo , . Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap employee engagement pada karyawan PO JAYA Ponorogo. 3. Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PO JAYA Ponorogo. 4. Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PO JAYA Ponorogo melalui employee engagement sebagai variabel intervening.</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

5.	PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA) Journal stymkpn - Vol 3 , No.1 (2022) Pebriana Barage, Eka Sudarusman	work-life balance berpengaruh dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
6.	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT TRI MANUNGGAL KARYA JMM Online Vol . 2 No.4 , Juli 2018 Dwima Nur Shabrina , Arif Partono Prasetio	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention PT Tri Manunggal Karya.
7.	PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION (STUDI PADA LOSARI HOTEL SUNSET BALI) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No.1, Tahun 2019 Ni Luh Sili Antari	1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; 2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intentions; dan 3) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intentions karyawan pada Losari Hotel Sunset Bali
8.	PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT DAYA EKA SAMUDERA JAKARTA Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 1, Issue 1, November 2020 Ryani Dhyana Parashakti1 , Firda Apriani2	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Sumber : Digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2.1 tersebut , diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 8 jurnal yang berbeda yang digunakan peneliti sebagai jurnal acuan dalam penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi* (2015,54) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dibandingkan kepuasan pelanggan dan tingkat absensi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Bagus,dkk (2020) mengatakan kepuasan kerja memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Lalu terdapat penelitian lain dilakukan oleh Bernardus Ferry dan Paulus , kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dwima Nur Shabrina dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. TRI MANUNGGAL KARYA” memiliki kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Spector dalam Wenno (2018), kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramitha,dkk (2021) , *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bernardus Ferry dan Paulus dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* , Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap *Turnover Intention* dengan *Mentoring* sebagai variabel moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang” berkesimpulan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Dafam Semarang”

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

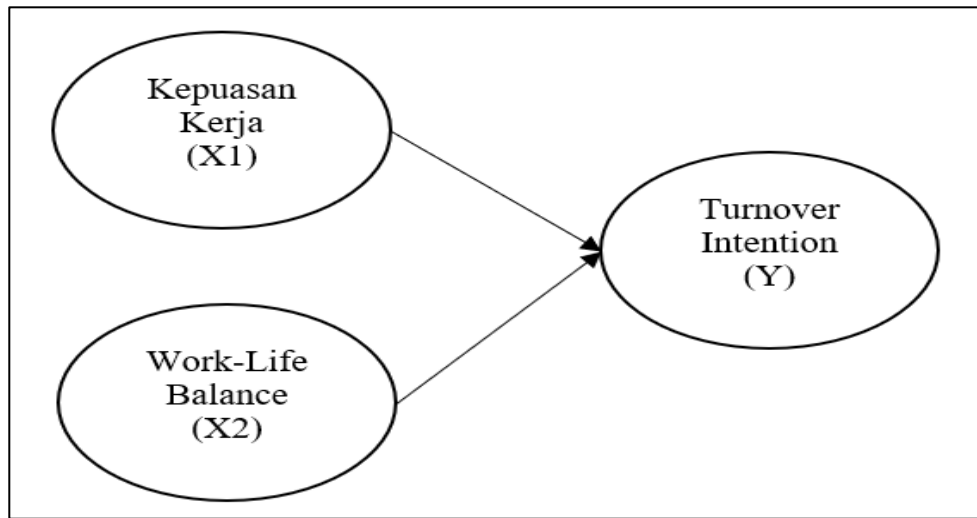
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan ulasan yang telah disediakan maka terbentuklah kerangka

pemikiran dalam gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Digunakan untuk penelitian ini.

Pada Gambar 2.1 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

f. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah tersedia , maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

H2 : *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.