

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang disebut juga sebagai MSDM, adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya, atau tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, dan bagaimana sumber daya tersebut dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan bersama dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan hanya sumber daya bisnis.

Menurut Panggabean dalam (Octaviani & Pujiyanto, 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan definisi diatas, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Pengertian *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Dalam dunia kerja modern, Konsep dari *work life balance* menjadi penting, dimana orang diminta untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka. Batasan antara pekerjaan dan kehidupan sehari – hari semakin sulit di era teknologi modern, yang seringkali meningkatkan stress dan dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. Menjaga keseimbangan ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang, tetapi juga untuk menjaga produktivitas dan kinerja di tempat kerja, sekaligus memiliki waktu yang memadai untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan kesehatan

mental, sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa mengorbankan salah satunya.

Ada dua jenis keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan; keseimbangan positif dan keseimbangan negatif. Keseimbangan positif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi, sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah (Köse et al., 2021). Menurut Hudson dalam (Rahmayanti, 2021) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Delceta dalam (Lukmiati et al., 2020) *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menemukan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tanggung jawab yang mereka miliki di luar pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, *work life balance* kondisi dimana seseorang dapat mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan mempertimbangkan berapa banyak kepentingan, relevansi, dan waktu yang mereka habiskan. Keseimbangan positif menunjukkan kedua hal itu sangat penting dan relevan, sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan bahwa keduanya tidak penting dan tidak relevan. Konsep ini menekankan betapa pentingnya bagi seseorang untuk menjadi puas dengan cara mereka mengelola kehidupan kerja, serta menemukan keseimbangan yang tepat antara apa yang harus dilakukan untuk pekerjaan dan apa yang harus dilakukan untuk kebutuhan pribadi.

Memiliki waktu yang memadai untuk kehidupan pribadi, keluarga, dan kesehatan mental, sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa mengorbankan salah satunya. Ada dua jenis keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan; keseimbangan positif dan keseimbangan negatif. Keseimbangan positif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi, sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah (Köse et al., 2021). Menurut Hudson dalam (Rahmayanti, 2021) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Delceta dalam (Lukmiati et al., 2020) *work life balance* merupakan

kemampuan seseorang untuk menemukan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tanggung jawab yang mereka miliki di luar pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, *work life balance* kondisi dimana seseorang dapat mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan mempertimbangkan berapa banyak kepentingan, relevansi, dan waktu yang mereka habiskan. Keseimbangan positif menunjukkan kedua hal itu sangat penting dan relevan, sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan bahwa keduanya tidak penting dan tidak relevan. Konsep ini menekankan betapa pentingnya bagi seseorang untuk menjadi puas dengan cara mereka mengelola kehidupan kerja, serta menemukan keseimbangan yang tepat antara apa yang harus dilakukan untuk pekerjaan dan apa yang harus dilakukan untuk kebutuhan pribadi.

2.2.2 Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Muthukumar dalam (Rahmadani, 2023) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

- a. Sikap karyawan atau pekerja. Sikap menentukan apa yang disukai atau tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau perasaan terhadap suatu hal.
- b. Balance dan keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Beberapa komponen psikologis termasuk bagaimana perasaan seseorang bereaksi terhadap keadaan, bagaimana individu menangani keadaan, bagaimana individu menangani tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan dan bagaimana mengelola emosi.
- c. Lingkungan dimana individu tinggal. Tempat kerja harus damai dan menyenangkan. Faktor-faktor lain, seperti latar belakang keluarga, keadaan keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman, dan kehidupan sosial, memengaruhi keseimbangan, yang terkait erat dengan kehidupan kerja pribadi dan profesional.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald, Bradley, and Brown dalam (Hanafi et al., 2021) indikator – indikator untuk mengukur *work life balance* memiliki tiga komponen yaitu :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, social, serta peran individu. Indikator ini merujuk pada: Aspek keseimbangan, kesetaraan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikolog baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, social, serta pribadi individu. Indikator ini merujuk pada: Membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, dan kepuasan yang dipilih.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*)

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan, dan peran keluarga, social, serta pribadi individu. Indikator ini merujuk pada: Kepuasan individu dan keseimbangan diri , keluarga dan karir.

2.2.4 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks organisasi, beban kerja dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, beban kerja yang seimbang sangat penting. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menjadi tidak cukup menantang dan dapat menyebabkan kurangnya motivasi.

Menurut (Mahawati et al., 2021) beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan pekerja. Menurut

Irwandy dalam (Mahawati et al., 2021) Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata – rata dari masing – masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Menurut Yuniarsihdan Suwanro dalam (Budiasa, 2021) beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan secara berkala dalam jangka waktu tertentu untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu organisasi bekerja.

Hastutiningsih dalam (Budiasa, 2021) menyatakan beban kerja terbagi mejadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut :

1. Beban kerja diatas normal

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas melebihi jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

2. Beban kerja normal

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanding dengan jam kerja yang tersedia atau volume pekerjaan sebanding dengan kemampuan pekerja.

3. Beban kerja dibawah normal.

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang dari jam yang tersedia atau volume pekerjaan kurang dari kemampuan pekerja.

2.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Rodahl dalam (Vanchapo et al., 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja terdapat 2 (dua) faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas – tugas yang bersifat fisik

Tugas yang bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruangan tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat, sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Faktor ini meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi kantor, lay out kantor, fasilitas yang diberikan, dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor internal

a. Faktor stomatitis, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi Kesehatan.

b. Faktor psiki, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.2.6 Indikator Beban Kerja

Menurut Harini dalam (Budiasa, 2021) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu tentang jumlah tugas yang harus diselesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2. Kondisi pekerjaan

Ini mengacu pada bagaimana individu melihat kondisi pekerjaannya, seperti kemampuan mereka untuk cepat membuat keputusan dan mengatasi kejadian tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Ini mengacu pada jumlah waktu yang digunakan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, seperti perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negative yang dialami individu terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup berbagai hal, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan Kesehatan mental pekerja. Secara umum, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan, lebih produktif dan lebih sedikit stres.

Menurut Nuraini dalam (Haris et al., 2023) kepuasan kerja adalah ketika seseorang menikmati pekerjaannya dan menikmati hasilnya, penempatan, perawatan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan mereka daripada mendapatkan balas jasa, meskipun balas jasa itu penting. Robbins & Judge dalam (Adi et al., 2023) kepuasan kerja adalah tentang perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh individu (pemangku jabatan) terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri. Menurut Kleiman dalam (Simbolon & Simbolon, 2024) Kepuasan kerja adalah ketika seseorang pekerja merasa baik tentang pekerjaannya karena mereka menikmatinya, memiliki peluang yang wajar untuk maju dalam perusahaan, diperlakukan secara adil, menyukai, dan respek dengan penyelia dan yakin bahwa mereka akan dibayar dengan adil.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul ketika seseorang menikmati pekerjaannya, mencapai hasil yang memuaskan, dan bekerja di lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih memprioritaskan pekerjaannya daripada mendapatkan kompensasi, meskipun kompensasi tetap penting. Evaluasi seseorang terhadap atribut pekerjaannya, seperti kesempatan untuk maju, perlakuan yang adil, hubungan baik dengan atasan, dan keyakinan bahwa mereka akan menerima kompensasi yang sesuai, adalah faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

2.2.8 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam (Setiono & Sustiyatik, 2020) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain :

1. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pada umumnya seseorang lebih suka pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka, memberikan beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik mereka bekerja. Ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan membuat seseorang bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang juga dapat menyebabkan seseorang menjadi frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang adil, tidak ambigu, dan sesuai dengan harapan mereka. Jika pembayaran dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, keterampilan, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan karyawan akan meningkat.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan pekerjaan, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Hal ini termasuk tata letak, kebersihan, fasilitas dan alat bantu, suhu, dan tingkat kebisingan.

4. Kolagen yang suportif

Tidak hanya orang mendapatkan uang dan presentasi yang signifikan dari pekerjaan mereka, tetapi karyawan juga memiliki kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan mendapatkan kebutuhan social. Perilaku pemimpin adalah komponen penting dari kepuasan karyawan. Oleh karena itu, keakraban karyawan, sikap terbuka, rasa saling menghargai, setia, dan toleran harus diterapkan.

2.2.9 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Wibowo dalam (Haris et al., 2023) ada lima indikator yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, antara lain:

1. Upah

Nominal upah yang diterima sebagai balas jasa dari pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kebutuhan dan rasa keadilannya.

2. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Supervisi

Diartikan sebagai sebuah pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.

4. Keuntungan

Sesuatu yang didapat karyawan oleh pihak perusahaan. Contohnya; asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain yang diberikan pihak perusahaan.

5. Apresiasi

Penilaian terhadap sesuatu dengan memberikan rasa hormat, diakui, dan diberikan penghargaan.

2.3 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau perusahaan mereka dalam waktu dekat. Hal ini menunjukkan perasaan karyawan terhadap perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, hubungan dengan atasan, dan rekan kerja, beban kerja, dan peluang pengembangan karir. Seringkali dianggap sebagai indikator awal dari *turnover* yang sebenarnya, *turnover intention* dapat berdampak negatif pada organisasi, seperti kehilangan talenta, biaya rekrutmen yang tinggi, dan penurunan moral karyawan. Manajemen harus memahami dan mengukur *turnover intention* untuk mengidentifikasi masalah di tempat kerja dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Bigliardi & Petroni dalam (Putranti, 2021) *Turnover intention* merupakan niat keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari

alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Wang et al dalam (Rumawas, 2023) *Turnover* atau meninggalkan tempat kerja, dipandang sebagai suatu proses dan bukan tindakan yang terjadi tiba – tiba. Sedangkan *Turnover intention* menurut Pranowo dalam (Setiyarti et al., 2023) didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah ke perusahaan lain dengan pilihan mereka sendiri. Dalam penelitian Vandenberg dan Nelson dalam (Putranti, 2021) mendefinisikan *turnover intention* merupakan probabilitasnya individu meninggalkan organisasi mereka dalam waktu dekat.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. *Turnover* adalah sebuah proses, itu tidak terjadi secara tiba – tiba. Karyawan dapat memilih untuk pergi atau pindah ke perusahaan lain jika keinginan ini bersifat sukarela. Selain itu, *turnover intention* juga dapat didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa seseorang akan meninggalkan perusahaan dalam waktu depan.

2.3.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Kusbiantari dalam (Setiyarti et al., 2023) mengklasifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi turnover intention berdasarkan arah rangsangan, yaitu rangsangan yang datang dari luar disebut sebagai faktor lingkungan, dan rangsangan yang datang dari dalam diri si karyawan itu sendiri disebut sebagai faktor individual. Faktor lingkungan dapat berupa sebagai berikut :

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan.
2. Kesempatan kerja.

Sedangkan faktor individual dapat berupa, sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen terhadap Lembaga
3. Perilaku mencari
4. Niat untuk tetap tinggal
5. Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi

6. Kemauan bekerja keras
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Dipboye dalam (Hanafi et al., 2021) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
Karyawan berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

A. Uraian Penelitian Terdahulu

1. Lin Iin Trya Shavira, Nur Shinta, Srikandi Wiwaha, Tiara Dewi, Ahmad Gunawan (Shavira et al., 2025) :
 - Judul : Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z di Bandar Lampung
 - Tujuan: Menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Gen Z di Bandar Lampung.
 - Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Smart PLS 3, menggunakan kuesioner pada 24 responden.

- Temuan: Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sementara *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. (Barage & Sudarusman, 2022) :
- Judul: Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta).
 - Tujuan: Menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di kalangan generasi milenial.
 - Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan sampel 100 pekerja generasi milenial yang telah bekerja minimal enam bulan.
 - Temuan: Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
 - Kesimpulan: Stres kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen stres di tempat kerja untuk mengurangi *turnover intention*.
3. (Ratnasari & Saputra, 2024):
- Judul : Faktor-Faktor Penentu *Turnover Intention*: Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Work-Life Balance* di Kalangan Karyawan Gen Z di Bandar Lampung.
 - Tujuan : mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, dan keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi keinginan turnover karyawan Gen Z.
 - Metode : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 160 responden yang merupakan karyawan Gen Z.
 - Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh besar terhadap keinginan

untuk meninggalkan pekerjaan. Ketiga variabel tersebut secara bersamaan bertanggung jawab atas 68,7% dari niat penjualan.

- Kesimpulan: Untuk mengurangi *turnover* karyawan Gen Z, perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja, mengelola beban kerja, dan memberikan dukungan untuk keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, karena semua faktor ini sangat mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

4. (Pratama, 2024) :

- Judul: Pengaruh *Workload* dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *Work Life Balance* sebagai mediasi (studi kasus pada PT X)
- Tujuan penelitian: Menganalisis pengaruh workload dan job insecurity terhadap turnover intention dengan work-life balance sebagai variabel mediasi.
- Metode: Kuantitatif, Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS 4.0, sampel 100 karyawan PT X
- Temuan: *Workload* dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. *Work-life balance* juga berpengaruh terhadap *turnover intention* dan memediasi hubungan *workload* serta *job insecurity* terhadap turnover intention.

5. (Septianini, 2024) :

- Judul: Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi.
- Tujuan: Menganalisis dampak *work-life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z.
- Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 60 responden yang merupakan karyawan Gen Z.
- Temuan: Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan.

- Kesimpulan: Menjaga tingkat stres di tempat kerja dan menerapkan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik dapat membantu mengurangi keinginan untuk meninggalkan karyawan Gen Z.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode yang digunakan	Hasil penelitian
Iin Trya Shavira, Nur Shinta, et al. (2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Bandar Lampung	Beban Kerja, Work Life Balance, Turnover Intention	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention; work-life balance tidak signifikan.
Barage & Sudarusman (2022)	Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi	Work-Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention	Kuantitatif deskriptif	Work-life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan

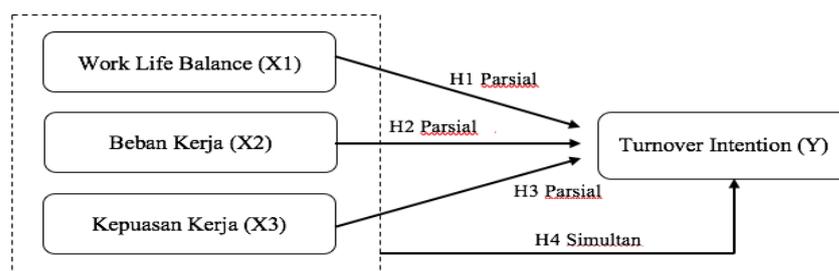
	Milenial di Yogyakarta)			terhadap turnover intention.
Ratnasari & Saputra (2024)	Faktor-Faktor Penentu Turnover Intention: Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work-Life Balance di Kalangan Karyawan Gen Z di Bandar Lampung	Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Work-Life Balance, Turnover Intention	Kuantitatif	Turnover intention sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan work-life balance, masing-masing dengan kontribusi 68,7%.
Chandra Adi Pratama (2024)	Pengaruh Workload dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Work Life Balance sebagai Mediasi	Workload (X1), Job Insecurity (X2), Work-Life Balance (Z - Mediasi), Turnover Intention (Y)	Kuantitatif	Workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. 2) Job insecurity berpengaruh positif terhadap

	(Studi Kasus pada PT X)			turnover intention 3) Work-life balance juga berpengaruh terhadap turnover intention 4) Work-life balance memediasi pengaruh workload dan job insecurity terhadap turnover intention. 5) Semakin tinggi workload dan job insecurity, semakin besar turnover intention karyawan.
Septianini et al. (2024)	Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover	Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention	Kuantitatif	Work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

	Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi			turnover intention, sementara stres kerja berpengaruh positif dan signifikan.
--	---	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Uman Sekaran dalam Sugiyono (2013:60) mengatakan bahwa kerangka berpikir berfungsi sebagai contoh konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini adalah ilustrasi kerangka konseptual yang diterapkan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Rahmadani (2023:33) menyatakan bahwa penyusunan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam proses penelitian, setelah mengemukakan kerangka pemikiran dan landasan teori.

Hipotesis 1:

$H_0 : \beta_1$ berarti secara parsial *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

$H_a : \beta_1$ berarti secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

Hipotesis 2:

$H_0 : \beta_2$ berarti secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

$H_a : \beta_2$ berarti secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

Hipotesis 3:

$H_0 : \beta_3$ berarti secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

$H_a : \beta_3$ berarti secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

Hipotesis 4:

$H_0 : \beta_i$ berarti secara simultan *Work Life Balance*, Beban Kerja, kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.

$H_a : \beta_i$ berarti secara simultan *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Generasi Z di PT Solusi Bangun Beton.