

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini, penulis akan menjelaskan berbagai tinjauan teoritis berdasarkan *Theory Of Reasoned Action* menurut Fishbein dan Ajzen dalam Purwanto et al. (2020:2) yang menjelaskan hubungan timbal balik antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), dan intensi (*intention*) individu yang berkaitan dengan *work life balance*, komitmen organisasi, dan *turnover intention* beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut variabel dan fenomena yang diteliti, yaitu *work life balance*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

##### 2.1.1 Work Life Balance

*Work life balance* merupakan salah satu upaya yang digunakan untuk memberikan kesejahteraan kepada setiap individu. *Work life balance* adalah suatu keadaan atau kondisi terjadinya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kegiatan dalam pekerjaan tanpa mengorbankan salah satu sisi kehidupan dalam mencapainya.

##### 2.1.1.1 Definisi Work Life Balance

*Work life balance* merupakan situasi yang menjadi keinginan setiap karyawan. Menurut Idulfilastri (2018:8) *work life balance* merupakan keterlibatan individu dengan peran-peran pekerjaan dan peran kehidupan dalam keluarga. Keterlibatan tersebut merupakan bentuk keseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dengan dunia pekerjaan setiap individu tanpa mengorbankan

salah satu kehidupannya. Maslichah dan Hidayat dalam Saring (2022:35) menjelaskan bahwa *work life balance* berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. *Work life balance* dapat dilihat dari pengaturan waktu yang seimbang, keseimbangan dalam kepuasan, dan keseimbangan dalam keterlibatan.

*Work life balance* ini berkaitan dengan cara seseorang menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Irfan et al. (2021) menjelaskan bahwa *work life balance* berkaitan dengan adanya pengelolaan terhadap waktu yang memberikan prioritas dengan membagikan waktu untuk pekerjaan, keluarga, kesehatan, liburan dan sebagainya secara merata yang mengarah pada kehidupan yang seimbang. Menurut Widada dan Aruman dalam Novitasari dan Dessyarti (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja karyawan dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, sosial, spiritual, keluarga, dan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja yang diterima oleh setiap karyawan akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut maupun bagi perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu menerapkan *work life balance* dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya, agar karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dan tidak memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, maka bisa diambil kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan salah satu sisi kehidupan dalam mencapainya.

### 2.1.1.2 Manfaat Work Life Balance

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lintong et al. (2023) terdapat beberapa manfaat dari adanya keseimbangan kerja (*work-life balance*) bagi karyawan antara lain:

- 1) Kepuasan kerja semakin meningkat.
- 2) *Job security* semakin meningkat.
- 3) Kontrol terhadap *work life environment* semakin meningkat.
- 4) Tingkat stress kerja akan berkurang.
- 5) Mampu menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan.

### 2.1.1.3 Dimensi Work Life Balance

*Work life balance* memiliki beberapa dimensi atau makna-makna yang berbeda. Wenno dalam Saring (2022:37) membagi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) ke dalam tiga dimensi, antara lain:

- 1) Gangguan dalam pekerjaan karena kehidupan pribadi (*work interference with personal life*). Hal ini berkaitan dengan sejauhmana pekerjaan seorang karyawan dapat mengganggu kehidupannya pribadinya
- 2) Gangguan dalam kehidupan pribadi oleh pekerjaan (*personal life interference with work*). Hal ini berkaitan dengan sejauhmana kehidupan pribadi karyawan dapat mengganggu kehidupannya pekerjaannya.
- 3) Peningkatan dalam kehidupan kerja (*personal life enchancement of work*). Hal ini berkaitan dengan sejauhmana kehidupan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam dunia kerja.

#### 2.1.1.4 Indikator Work Life Balance

Indikator keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Rondonuwu et al. dalam Saring (2022:36) antara lain:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu).

Banyaknya waktu yang didistribusikan oleh karyawan pada pekerjaan atau kehidupan pribadinya, dimana hal ini berkaitan dengan jumlah waktu untuk melakukan aktivitas dalam pekerjaan yang beragam dan jumlah waktu untuk yang digunakan untuk sosialisasi.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).

Terjadinya kondisi keterlibatan baik secara psikologis maupun komitmen seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau hal-hal di luar pekerjaan.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Tingkat kepuasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya maupun kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Berbeda dengan Bataineh (2019), yang menjelaskan beberapa indikator dalam keseimbangan kehidupan kerja sebagai berikut :

- 1) Perkembangan di tempat kerja
- 2) Sifat aktivitas kerja yang bergeser
- 3) Tuntutan pekerjaan yang bergeser

#### 2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting, khususnya bagi organisasi yang ada saat ini. Yusuf dan Syarif (2018:21) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ini melihat sejauh mana seorang karyawan berniat untuk memelihara

keanggotaannya terhadap organisasi, dan sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi.

### **2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2018:25) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ini menjadi salah satu cara yang bisa dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat loyalitas dan produktivitas yang dimiliki setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Setiap karyawan yang berada pada sebuah perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan perlu mengeluarkan potensi yang dimiliki setiap karyawan, sehingga karyawan bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya ketika bekerja dan mampu menjalankan tujuannya dengan baik. Maka dari itu, tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, menandakan bahwa telah terjadi hubungan emosional antara karyawan dengan perusahaan tersebut sehingga karyawan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dan menjalankan tujuan.

Komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu alasan karyawan untuk tetap bertahan didalam perusahaan. Yusuf dan Syarif (2018:27) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan yang memutuskan untuk berdedikasi pada sebuah perusahaan, dengan cara tetap bertahan dan membantu mencapai tujuan perusahaan serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun. Menurut Aulia (2021) menjelaskan bahwa

komitmen organisasi merupakan ukuran mengenai niat karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasi memengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dengan mencari pekerjaan baru. Adapun menurut Dessler (2019:33) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu perasaan keyakinan terhadap misi perusahaan, keterlibatan dengan tugas perusahaan, merasa loyal dan cinta pada perusahaannya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap berada di dalam suatu perusahaan dengan menunjukkan loyalitas, menjalankan tugas untuk mencapai tujuan, serta tidak memiliki alasan apapun untuk meninggalkan perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi**

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terwujudnya komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Yusuf dan Syarif (2018:47-48), diantaranya yaitu:

1. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi dimana sebuah kapasitas kemampuan, potensi, dan kemauan seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, motivasi, tingkat pendidikan, dan nilai-nilai personal.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini mencakup tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, umpan balik, dan deskripsi tugas.

3. Karakteristik organisasi, yaitu pemberian kewenangan dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan.
4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat memengaruhi komitmen karyawan.

Berbeda dengan Priansa (2018:245) yang menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Apabila adanya kepuasan kerja hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan tidak mudah meninggalkan perusahaan.

2. Keamanan Kerja

Keamanan kerja perlu diperhatikan guna memelihara hubungan kerja yang dimana karyawan percaya bahwa usaha mereka untuk perusahaan akan dihargai oleh manajer perusahaan.

3. Dukungan Perusahaan

Memberikan dukungan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu usaha agar dapat terciptanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

#### 4. Keikutsertaan Karyawan

Karyawan akan merasa dihargai bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan ketika mereka ikut serta dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

#### 5. Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan merupakan sebuah timbal balik. Maka dari itu, baik perusahaan ataupun karyawan harus saling memberikan kepercayaan.

### **2.1.2.3 Ciri komitmen terhadap organisasi**

Komitmen terhadap organisasi tentunya dapat diketahui melalui berbagai ciri. Richard dalam Lubis dan Jaya (2019:11) menjelaskan bahwa ada beberapa ciri karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, diantaranya yaitu :

1. Kepercayaan dan dorongan terhadap kualitas dan tujuan organisasi yang tinggi.
2. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Adanya hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.
4. Memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
5. Bersedia untuk selalu berusaha sebaik mungkin demi mewujudkan tujuan organisasi.
6. Memiliki kepercayaan dan menerima tanggung jawab yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

### **2.1.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi memiliki beberapa dimensi atau makna yang berbeda. Busro (2018:86) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap perusahaannya, dengan indikator kebanggaan terhadap organisasi dan loyalitas.
2. Dimensi komitmen kontinyu (*continue commitment*) yang berkaitan dengan kesadaran karyawan sebuah perusahaan yang akan mengalami kerugian apabila meninggalkan perusahaan, dengan indikator keuntungan dalam organisasi dan kerugian meninggalkan organisasi.
3. Dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) yang menjelaskan mengenai perasaan keterikatan seorang karyawan untuk terus berada dalam sebuah perusahaan, dengan indikator kemauan untuk bekerja dan tanggung jawab terhadap organisasi.

### **2.1.3 Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan suatu niat atau pikiran yang dimiliki karyawan di dalam suatu perusahaan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan mengindikasikan bahwa terjadi ketidakpuasan dan ketidaknyaman karyawan di perusahaan tersebut.

#### **2.1.3.1 Definisi Turnover Intention**

*Turnover intention* menjadi tolak ukur perusahaan untuk mengetahui perilaku perpindahan kerja. Oluwafemi dalam Oktaviani dan Budiono (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah konsep yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kemungkinan terjadinya perilaku perpindahan kerja, sehingga sebuah perusahaan atau organisasi dapat mengetahui probabilitas munculnya *turnover*. Menurut Robbins dan Judge dalam Novitasari dan Dessyarti

(2022) *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela karena sifat pekerjaan yang tidak menarik dan tersedianya alternatif pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Pratama et al. (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan yang dimiliki karyawan untuk beralih atau keluar dari perusahaan, dimana keinginan tersebut belum terjadi pada tahap berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain atau meninggalkan tempat kerja. Apabila niat itu muncul dalam pikiran karyawan, maka hal tersebut akan terlihat pada sikap karyawan yang mulai acuh terhadap perusahaan dengan meningkatnya ketidakhadiran, mulai berani menentang atau memprotes atasan, dan menurunkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan suatu niat atau keinginan yang dimiliki seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela karena sifat pekerjaan yang kurang menarik dan sudah menemukan alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

### **2.1.3.2 Indikator Turnover Intention**

Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* seperti yang dikemukakan oleh Fatari dan Wiguna (2023), diantaranya yaitu:

#### **1. Pikiran-pikiran untuk keluar dari perusahaan**

Menggambarkan karyawan yang berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat pekerjaannya saat ini. Hal ini dimulai dengan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai

berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. Keinginan untuk meninggalkan

Menggambarkan karyawan yang berniat untuk keluar. Karyawan yang berniat untuk keluar dari perusahaan yaitu karyawan yang telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga hal tersebut akan diakhiri dengan keputusan karyawan, apakah akan tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Menggambarkan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Jika karyawan sudah memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Maka, karyawan tersebut akan mencoba untuk mulai mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

### 2.1.3.3 Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention* seperti yang dikemukakan oleh Halim dan Antolis (2021), diantaranya:

1. *Work life balance*

*Work life balance* ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika karyawan merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan juga urusan pribadi, mereka memiliki kemungkinan untuk berniat keluar dari pekerjaan saat ini.

2. *Personality-job fit*

Ketika sebuah perusahaan berhasil menciptakan kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan karakteristik karyawannya maka kinerja karyawan akan

meningkat, serta *turnover intention* karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan menurun.

### 3. Stres kerja

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan mempertahankan tingkat stres kerja para karyawan dikarenakan stres kerja dapat membuat seseorang keluar dari perusahaan.

### 4. Hubungan karyawan

Pemeliharaan hubungan antara karyawan mencakup pada pemikiran bahwa hubungan yang harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan perlu dijaga dan dipelihara. Namun, apabila hubungan antar karyawan tidak dapat dijaga dan dipelihara dengan baik, maka proses dalam melakukan pekerjaan ini akan terhambat, sehingga karyawan yang tidak memiliki hubungan baik dengan manajemen atau karyawan yang lain akan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

### 5. Kompensasi

Adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan dapat memicu sikap karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kemosotan kinerja. Hal tersebut seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai *turnover intention*.

### 6. Lingkungan kerja fisik

Fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu pendukung proses kesuksesan dalam pekerjaan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat

bekerja dengan optimal sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan. Oleh dari itu semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik kepuasan kerja dan menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

7. Kepuasan kerja

Karyawan akan menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja, sementara itu ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dapat berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang menurun serta sikap negatif lainnya.

8. Pengembangan karir

Semakin tinggi kepercayaan karyawan terhadap pengembangan karir yang akan diperoleh pada sebuah perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan perusahaan akan menjadi semakin kecil.

9. Budaya organisasi

Upaya perusahaan dalam menuntun sikap karyawan pada dasarnya adalah untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif, berdasarkan pada budaya organisasi yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat budaya organisasi yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja yang lebih kecil.

10. Komitmen organisasi

Tanpa adanya komitmen organisasi, perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan partisipasi aktif dan mendalam dari karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan.

## 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (tahun) Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Yuliya Pratiwi, Umi Farida, dan Titis Purwaningrum, 2022)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo	Terdapat variabel <i>Work life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel stress kerja dan beban kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.	ASSET : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 5 No. 2 (2022) <a href="http://dx.doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181">http://dx.doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181</a>
2.	(Umi Farida, Titi Rapini dan Rizki Listyono Putro, 2023)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel stress kerja dan beban kerja	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Luwes Ponorogo Supermarket	Jurnal Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 18 No. 2, 2023, Hal. 432-446 p-ISSN: 1979-0643 e-ISSN: 2685-7324

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo dan Luwes Ponorogo Supermark et)				
3.	(Hanafi Agustina, Wahab Zakaria, Diah Yuliansya h M, Hadiwijay a Hendra, dan Azmi Muhamma d, 2022)	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel <i>work environment</i> dan <i>work passion</i>	<i>Work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>turnover intention crew store alfamart</i>	<i>Russian Journal of Agricultural and Socio- Economic Sciences</i> , 6(12 6), 97-110.
	<i>Work Environme nt And Life Balance On Work Passion And Its Implicatio ns On Turnover Intention (Alfamart)</i>				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4.	(Sahidilah Nurdin dan Heni Rohaeni, 2020)  <i>Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel <i>job satisfaction</i>	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention turnover</i> .	Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) Issn: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI:10.31289/jkbm.v6i2.3523
5.	(Yuni Trianti, 2023)  Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Keseimbangan Hidup-Kerja Terhadap Niat Untuk Meninggal kan Perusahaan Pada Karyawan Toko Jolie	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i> .	Tidak terdapat variabel stress kerja dan beban kerja	<i>Work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan toko jolie	Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Thesis <a href="http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/29523">http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/29523</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	(Putu Irma Yunita, 2018)  Komitmen Organisasi Pada Tenaga Operasional: Peran <i>work life balance</i> Stress Kerja, Dan Kepuasan Kerja	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi	Tidak terdapat variabel stress kerja dan kepuasan kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Arta Sedana Retailindo	Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Volume 3, No. 1 ISSN: 2528-1208 (print), ISSN: 2528-2077 (online)
7.	(Inge Hutagalung, Mochamad Soelton dan Ayu Octaviani, 2020)  <i>The role of work life balance for organizational commitment</i> (PT Grafitama Deltakreasi)	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi	Tidak terdapat variabel <i>emotional intelligence</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan <i>computer spare parts distribution</i> PT Grafitama Deltakreasi	Management Science Letters Vol. 10 No. 15 pp. 3693-3700 , 2020 ISSN 1923-9343 (Online) - ISSN 1923-9335 (Print) <a href="http://dx.doi.org/10.5267/j.ms">http://dx.doi.org/10.5267/j.ms</a> 1.2020.6.024
8.	(Nguyen Thi Hoang Anh, Cao Minh Tri dan Le Thi Ngoc Tu, 2022)	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi	Tidak terdapat variabel <i>job satisfaction</i> dan <i>organizational pride</i>	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan industri jasa	Ho Chi Minh City Open University Journal Of Science Economics and Business Administration

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry</i>				Vol. 12 No. 2, 2022 <a href="https://doi.org/10.46223/HC MCOUJS.econ.en.12.2.2139.2022">https://doi.org/10.46223/HC MCOUJS.econ.en.12.2.2139.2022</a>
9.	(Jessica Angela dan Rojuaniah, 2022) <i>The Model of Supervisor Support, Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on IT Employee Performance Moderated by Demographic Factors</i>	Terdapat variabel <i>work life balance</i> dan komitmen organisasi	Tidak terdapat variabel supervisor support dan <i>job satisfaction</i>	Adanya pengaruh positif signifikan <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi karyawan IT	Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 22 (3), pp. 314-332, 2022 ISSN 1411 – 7835 <a href="https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840">https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	(Khoe Abiel Ivan Rahardjo, 2023)  <i>Strategies To Improve Employee Performance Through Employee Commitment Which Is Influenced By Work Life Balance And Flexible Working</i> (PT Alfaria Trijaya)	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan komitmen organisasi	Tidak terdapat variabel kinerja karyawan dan <i>flexible working</i>	<i>Work-life balance</i> memiliki dampak positif signifikan terhadap komitmen organisasi PT Alfaria Trijaya	COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 1 e-ISSN : 2597-5234
11.	(Dwi Prasetya Herman, Netania Emilisa, dan Farah Jihan Fauzan, 2023) Faktor-Faktor Yang	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel <i>procedural justic</i> dan <i>organizational trust</i>	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan matahari	Jurnal Bisnis Terapan Vol. 7 No. 1, 2023. 33-46 <a href="https://doi.org/10.24123/jbt.v7i1.5358">https://doi.org/10.24123/jbt.v7i1.5358</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Mempeng aruhi Turnover Intention Pada Karyawan Matahari				
12.	(Andyan Pradipta Utama dan Aisyah Fadly Basri, 2023)	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover</i> <i>intention</i>	Tidak terdapat variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja	Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> karyawan PT Juke Solusi Teknologi	JIST: Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 4 No. 3, 2023 pp. 347–369. <a href="https://doi.org/10.59141/jist.v4i3.596">https://doi.org/ 10.59141/jist.v 4i3.596</a>
	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi onal Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi				
13.	(Soni Pariascana I Putu dan Ni Luh De Erik Trisnawati , 2022)	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover</i> <i>intention</i>	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol.15, No.2, Desember 2022, pp. 255 – 264 p-ISSN : 1979- 0155 (print)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Alfamart Kecamata n Sawan)			karyawan pada Alfamart Se- Kecamatan Sawan	e-ISSN : 2614- 8870 (online) <a href="https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.823">https://doi.org/ 10.51903/e- bisnis.v15i2.82 3</a>
14.	(Adi Rahmat, 2015)  Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Survey Pada PT. Telesindo Shop Cabang Pekanbaru	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Telesindo Shop Cabang Pekanbaru	Daya Saing Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 3, 2015 <a href="https://doi.org/10.35446/dayasaing.v1i3.28">https://doi.org/ 10.35446/daya saing.v1i3.28</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15.	(I Made Wira Kusuma Jaya dan Ni Made Ary Widiastini, 2021)  Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja)	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja	Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja	Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021 P-ISSN: 2685-5526

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu mendapatkan profit dan mampu mengembangkan perusahaannya. Proses dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, tentunya memerlukan sumber daya manusia sebagai penggeraknya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan merupakan aset penting yang perlu dikelola dengan baik. Maka dari itu, setiap sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan perlu diperhatikan kesejahteraannya agar karyawan tersebut tidak berpikir untuk keluar

meninggalkan perusahaan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah dengan menerapkan *work life balance* kepada para karyawan di perusahaan, sehingga karyawan merasa puas karena memiliki waktu yang seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Widada dan Aruman dalam Novitasari dan Dessyarti (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja karyawan dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, sosial, spiritual, keluarga, dan pribadi. Seperti yang dikemukakan oleh Rondonuwu et al. dalam Saring (2022:36) bahwa *work life balance* ini memiliki beberapa indikator yang dapat diukur diantaranya yaitu *Time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan yang dirasakan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya komitmen terhadap organisasi dan menurunnya *turnover intention*. Karyawan yang mendapatkan *work life balance* akan memiliki kepuasan terhadap perusahaannya, sehingga karyawan dapat semakin terikat dengan perusahaan dan timbul rasa komitmen dalam diri karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung et al. (2020), yang menjelaskan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Angela dan Rojuaniah (2022), yang juga menjelaskan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu work life balance ini juga dapat memengaruhi keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* ini memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Agustina et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Nurdin dan Rohaeni (2020), yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover*. Dan diperkuat dengan penelitian Trianti (2023) yang menjelaskan *work life balance* tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *work life balance*, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:27) Komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan yang memutuskan untuk berdedikasi pada sebuah perusahaan, dengan cara tetap bertahan dan membantu mencapai tujuan perusahaan serta tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun. Adapun dimensi dan indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi menurut Busro (2018:86), diantaranya yaitu: (1) dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) dengan indikator kebanggaan terhadap organisasi dan loyalitas (2) Dimensi komitmen kontinyu (*continue commitment*) dengan indikator keuntungan dalam organisasi dan kerugian meninggalkan organisasi. (3) Dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) dengan indikator kemauan untuk bekerja dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Seperti yang dipaparkan dalam penelitian Hidayat (2018) bahwa semakin tinggi rasa komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan maka semakin menurun keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Utama dan Basri (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan didukung oleh hasil penelitian Rahardjo (2023) bahwa komitmen organisasi secara signifikan memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Robbins dan Judge dalam Novitasari dan Dessyarti (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela karena sifat pekerjaan yang tidak menarik dan tersedianya alternatif pekerjaan lainnya. Berdasarkan penelitian Halim dan Antolis (2021) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention* dalam suatu perusahaan adalah *work life balance* dan komitmen organisasi. Dalam Fatari dan Wiguna (2023) ada beberapa indikator yang dapat digunakan, diantaranya yaitu pikiran-pikiran keluar dari perusahaan, keinginan untuk meninggalkan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Pemaparan sebelumnya menjelaskan mengenai *work life balance*, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi yang nantinya mengalami dampak terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, atas dasar asumsi teori dan konsep yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, penulis bertujuan