

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri begitu pesat, semua organisasi berusaha mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan untuk memperoleh keuntungan dan dapat bertahan di lingkungan pasar yang semakin kompetitif. Salah satu faktor penting akan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Hal ini membuat beberapa perusahaan memperhatikan sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan yang mempunyai nilai investasi menjanjikan. Selain itu, diyakini pula bahwa mempertahankan karyawan yang sudah ada lebih menghemat biaya daripada mencari karyawan baru.

*Turnover* merupakan masalah yang krusial dalam suatu perusahaan dan harus segera ditangani dengan cepat. Perusahaan dengan tingkat turnover yang tinggi tentu akan mengalami dampak negatif. Dampaknya bisa berpengaruh pada kualitas hasil produksi hingga penurunan pendapatan perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan yang mendasar pada perusahaan. *Turnover* karyawan dapat memakan biaya yang

cukup tinggi, hal ini dikarenakan adanya proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang sudah berkualitas namun menjadi sia-sia karena karyawan tersebut lebih memilih bekerja di perusahaan lain dikarenakan beberapa penyebab tertentu.

Survei Biro Statistik Tenaga Kerja, *turnover* di Amerika mencapai 4,2 juta setiap bulannya. Pada tahun 2022, total 50,6 juta karyawan AS mengundurkan diri dari pekerjaannya. Setiap bulannya, jumlah tersebut setara dengan lebih dari 4 juta orang – 2,5% dari angkatan kerja nasional. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi pada sektor industri Amerika Serikat dimana Tingkat *turnover* karyawan secara sukarela sebesar (17,3%) jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pergantian karyawan secara paksa (4,8%) dimana Perusahaan yang memberhentikan karyawan tersebut. Pergantian karyawan menghabiskan banyak uang bagi perusahaan. Amerika diperkirakan akan mengalami kerugian lebih dari \$400 miliar per tahun pada tahun 2030 karena hal ini. Dan pengunduran diri tetap menjadi penyebab utama pergantian karyawan.

Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama *turnover* karyawan (Mercer, 2021). Bahkan berdasarkan hasil survei *Hay Group* tahun 2013, Indonesia menempati

peringkat ketiga negara dengan turnover tertinggi yaitu sebesar 25.8% (Tjahyanti, 2017).

**Tabel 1. 1** Data Tingkat Turnover Negara hasil *Hay Group Survey*

Negara	Tingkat Turnover
India	26.9%
Rusia	26.8%
Indonesia	25.8%
Brazil	24.4%
US	21.8%
China	21.3%
UK	14.6%

**Sumber:** *Hay Group Survey Report* (2013)

Berdasarkan tabel 1.1, Indonesia memiliki tingkat *turnover* dengan presentase sebesar 25,8% menempati peringkat ke tiga negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibanding negara Brazil, US, China, dan UK. Menurut *Hay Group Survey*, peringkat diatas menggambarkan opini karyawan dari negara-negara yang disebutkan, yang mengidentifikasi terhadap kepemimpinan, kesempatan peningkatan karir, otonomi, dukungan lingkungan kerja, dan kompensasi yang memadai.

Survei yang dilakukan Mercer (2024) juga menunjukkan bahwa perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, memiliki tingkat *turnover* karyawan tertinggi pada level menengah. Salah satu alasannya karena perusahaan mencari kandidat yang berpengalaman dan minim pelatihan di tengah situasi makro ekonomi saat ini, sehingga lowongan terbuka di level ini banyak tersedia.

Fakta ini didukung oleh hasil survei terbaru *Boston Consulting Group* yang melaporkan 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di 2023. Inflasi pun nyatanya melatar-

belakangi sentimen tenaga kerja di tahun ini. Melansir CNBC, 40% pencari kerja mengakui mereka membutuhkan pendapatan lebih tinggi karena gejala inflasi yang menyebabkan peningkatan biaya.

Peristiwa *turnover* tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*. *Turnover Intention* adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (J Mapasa dkk., 2022). Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya *turnover intention*, mulai dari keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan mengangkat fenomena *turnover intention* karyawan yang dialami oleh perusahaan PT X.

PT X adalah perusahaan yang berfokus pada penyediaan infrastruktur teknologi informasi, aplikasi dan konten untuk melayani kebutuhan sistem informasi, dan transaksi keuangan bagi industri perbankan, hingga jasa keuangan lainnya. Didirikan pada tanggal 31 Oktober 2005, dan mulai beroperasi pada tanggal 26 Januari 2006. Berikut data *turnover* yang peneliti peroleh dari Dept. HRD PT X.

**Tabel 1. 2** Jumlah *Turnover* Karyawan PT X

Tahun	Keterangan			
	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun
2021	155	5	9	151
2022	151	15	17	149
2023	149	10	20	139

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan sangat tinggi selama tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2021 sampai dengan 2023 berjumlah 46 karyawan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala Departemen HRD PT X, mereka memang tidak menyebutkan angka minimal *turnover* karyawannya tetapi mereka berharap setiap tahunnya dapat berkurang jumlah karyawan yang *resign* diperusahaannya dibanding jumlah karyawan yang masuk karena diingat begitu pentingnya peran karyawan yang telah diseleksi sebelumnya berdasarkan kualitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Namun dapat dilihat dari hasil paparan peneliti sebelumnya bahwa dalam tiga tahun terakhir PT X telah kehilangan karyawannya hingga mencapai 46 karyawan dan itu jauh dari yang diharapkan oleh kepala Departement HRD.

Hasil wawancara dengan pimpinan Dept. HRD PT X, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. X, diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, keterikatan kerja, dan peningkatan karir. Salah satu

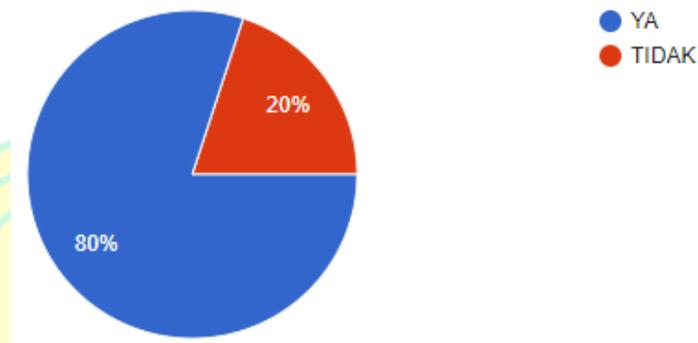
masalah yang dianggap mempengaruhi *turnover intention* dalam PT X ini adalah keseimbangan kehidupan kerja.

Dengan adanya keseimbangan waktu yang baik, pegawai diharapkan akan mampu untuk meningkatkan kinerja mereka untuk lebih produktif dan berkinerja tinggi, selain itu pegawai juga akan lebih bahagia dan kreatif karena kegiatan di luar kantornya akan mendukung pola pikir serta pertumbuhan pegawai (Hubeis, 2023).

Permasalahan yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja ini berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang mengharuskan karyawan bekerja lebih lama dari biasanya (lembur) dan harus bekerja secara maksimal. Namun, dari hasil wawancara yang didapatkan peneliti dari salah satu karyawan PT X, bahwa tidak adanya penambahan upah gaji ketika terjadinya peningkatan beban kerja tersebut yang menjadikan kehidupan pribadi karyawan pun berantakan. Dalam hal ini karyawan merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu, seringkali karyawan merasa tidak didengar pendapatnya oleh perusahaan setiap kali ingin mengeluarkan pendapat untuk kemajuan perusahaan. Bahkan karyawan sering merasa tidak adanya ikatan antara karyawan tersebut dengan perusahaan yang membuat karyawan ingin melakukan *resign* karena merasa tidak dihargai di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pra-riset yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil sebagai berikut:



**Gambar 1. 1** Data Keinginan Berpindah Karyawan

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2024)

Peneliti melakukan pra-riset terhadap 30 responden yaitu karyawan dari 5 divisi berbeda di PT X, divisi keuangan, divisi HRD, divizksi *IT planning & Insurance*, divisi *Business Development*, dan divisi Riset Penelitian. Pra-riset ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar presentase karyawan yang memiliki niat untuk berpindah/meninggalkan perusahaan. Jika dilihat pada gambar I.3 menyatakan bahwa dari 100% ternyata 80% karyawan pada PT X memiliki niatan untuk berpindah/meninggalkan perusahaan dan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Untuk memperkuat hasil wawancara dan pra-riset terkait masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, Peneliti juga melakukan *pra-riset* terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, dapat dilihat pada tabel I.2.

**Tabel 1. 3** Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

No	Faktor - Faktor	Ya		Tidak		Jumlah		Instrumen Pernyataan
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	(%)	
1	Kepuasan Kerja	27	90	3	10	30	100	Saya tidak merasa puas atas pekerjaan saya termasuk gaji yang diberikan tidak sesuai dan atasan yang tidak pernah mengapresiasi apapun pekerjaan yang telah saya lakukan.
2	Lingkungan Kerja	8	26,7	22	73,3	30	100	Lingkungan kerja yang saya rasakan sangat tidak nyaman dan tidak aman ketika melakukan pekerjaan.
3	Keseimbangan Kehidupan Kerja	29	96,7	1	3,3	30	100	Kehidupan pribadi saya menjadi berantakan karena saya lebih menghabiskan banyak waktu untuk pekerjaan saya.
4	Peningkatan Karir	5	16,7	25	83,3	30	100	Tidak adanya jaminan peningkatan karir yang pasti
5	Keterikatan Kerja	10	33,3	20	66,7	30	100	Tidak adanya keterikatan terhadap perusahaan dan tidak dilibatkan dalam setiap acara di dalam perusahaan.
6	Budaya Organisasi	3	10,0	27	90	30	100	Perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengemukakan ide/pendapat untuk kemajuan perusahaan.

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pra-riset ini dilakukan kepada 30 responden yang merupakan karyawan laki – laki dan perempuan dari PT X. dari tabel I.2 menunjukkan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dengan presentase 90% dan keseimbangan kehidupan kerja dengan presentase 96,7%. Sedangkan faktor yang dianggap kurang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dengan presentase 10%. Berdasarkan hasil dari pra-riset pada Tabel I.2, variabel yang akan Peneliti teliti lebih lanjut yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel prariset tersebut, dapat diketahui bahwa setiap faktor dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di suatu tempat kerja, namun dilihat dari tingkat persentase yang memiliki nilai tinggi dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah *work life balance*. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dahulu dilakukan bahwa salah satu faktor yang paling berpengaruh terjadinya orang dalam beralih pekerjaan yaitu untuk

menjaga *work life balance*. Menurut Shaffer et. al. (2016), work-life balance yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kesehatan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal akan menyebabkan stres yang akan menimbulkan turnover intention pada karyawan (Kumara, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara oleh Ketua Dept. HR menyatakan bahwa secara umum perusahaan telah menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ini diwujudkan dalam bentuk memberikan jaminan kesehatan karyawan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan jam kerja yang lebih sedikit hanya 7 jam per hari dari jam 09.00 – 16.00. Namun, dengan adanya jam kerja yang sedikit karyawan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga mereka membawa pekerjaannya ke rumah dan merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan personalnya. Sebanyak 15 dari 20 orang karyawan menyatakan bahwa membawa pekerjaannya ke rumah apabila pekerjaannya belum selesai dan sebanyak 48% karyawan mengaku mengeluh terkait beban kerja yang diberikan.

Hal tersebut dapat dilihat jika karyawan yang telah mencapai *work life balance* dengan baik dapat menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi secara selaras, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak dapat mempengaruhi aspek di luar

pekerjaan. Namun sebaliknya, ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan dalam aspek kehidupan dan kerja, maka ia akan cenderung untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang dapat menyediakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Sementara itu, riset juga menyebutkan sebanyak 39% karyawan memperkirakan akan bertahan di perusahaan saat ini maksimal selama 4 tahun. Hal itu diungkapkan oleh *Core Assessor* PPM Manajemen Achmad Fahrozi “Alasan utama mereka bertahan di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Persentasenya 57%. Alasan berikutnya kompensasi. Selanjutnya keseimbangan hidup dan kerja, manajemen kepemimpinan, sifat pekerjaan, dan seterusnya,” ujarnya. Hal ini diperkuat lagi berdasarkan laporan *'Securing the Future of Work'* Kaspersky bahwa ada dua alasan terbesar orang ingin beralih pekerjaan yaitu keinginan untuk menerima upah yang lebih tinggi (49%), dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (41%).

Porsi waktu pekerjaan yang terlalu besar bebannya menyebabkan seorang karyawan kehilangan waktu untuk kehidupan pribadinya. Untuk jangka pendek mungkin hal ini dapat ditoleransi dalam artian kepentingan untuk menyelesaikan pekerjaan sifatnya mendesak dan tidak dilakukan setiap saat. Namun, setiap karyawan juga memiliki hak untuk tetap menjaga keseimbangan waktunya antara pekerjaan dan urusan pribadi.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh *Corporate Executive Board* terhadap pekerja di Amerika. Survei tersebut menunjukkan 21% pegawai lebih produktif ketika mereka memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang cukup. *Work life balance* yang tercipta dengan baik, maka menyeimbangkan peran baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menjadi hal yang mudah untuk dirasakan. Terlihat bahwasanya setiap karyawan menginginkan tercipta *work life balance* terutama karyawan milenial. Tetapi, hal ini terhalang oleh tanggung jawab diluar non pekerjaannya yang harus diselesaikan juga. Perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor *work life balance* ini agar dapat tercipta pada diri masing-masing karyawan.

Faktor lain yang memiliki nilai tinggi dari prariset yang dilakukan adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dalam dunia kerja. Dengan tingginya rasa kepuasan kerja yang dimiliki setiap karyawan, maka karyawan akan memiliki keinginan yang rendah untuk berpindah atau keluar dari Perusahaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang

berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi *turnover intention*.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah peneliti peroleh dari salah satu karyawan PT X, diketahui bahwa kebanyakan karyawan masih mengeluh terkait insentif, yang dimana insentif lembur hanya diberlakukan di beberapa divisi saja sehingga tidak semua karyawan mendapatkan insentif lembur. Selanjutnya diberikan pekerjaan yang terlalu banyak tetapi tidak diiringi dengan peningkatan gaji yang diperoleh karyawan tersebut. Penambahan pekerjaan tersebut yang menguras waktu karyawan sehingga karyawan lebih menghabiskan banyak waktunya untuk bekerja dibandingkan mengurus kehidupan pribadi. Hal itu dapat disebut sebagai beban kerja dan karyawan tidak merasa puas dengan adanya beban kerja tersebut.

Demikian dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaannya tanpa harus mencari kepuasan di perusahaan lain. Permasalahan yang dikutip dari berbagai artikel di atas mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dipilih untuk menjadi variabel penelitian ini dikarenakan terdapat permasalahan yang harus diteliti untuk melihat seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Ravikumar & Dhamodharan (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijadikan sebagai konstruk intervensi sikap, menengahi dan menentukan berbagai hasil, karena terdapat perasaan yang baik disebabkan oleh penilaian berbeda dari berbagai aspek pekerjaan seseorang dan terdapat respon emosional terhadap penilaian kondisi di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut kepuasan kerja dipilih menjadi variabel mediasi pada penelitian ini untuk membantu dalam menjelaskan pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* secara tidak langsung, karena kepuasan kerja dapat beroperasi dalam situasi apapun ditambah berdasarkan hasil pra riset bahwa variabel kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT X, dengan perasaan puas yang dimiliki seseorang maka akan meningkatkan kinerja dan memberikan dampak pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “*Happy employee, Happy customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi pelanggannya atau dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja tersebut membuat karyawan tidak ingin berpindah ke perusahaan lain sehingga *turnover intention* dalam perusahaan dapat menurun.

Penelitian dengan objek faktor–faktor yang mempengaruhi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja belum pernah dilakukan dengan subjek karyawan di PT X dengan metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) metode *Partial Least Square* (PLS) pada SmartPLS 3.0. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT X”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT X?
- b. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X?
- d. Apakah kepuasan kerja memiliki peran pemediasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada PT X?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT X. Tujuan khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT X.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan *turnover intention* pada PT X.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada PT X.
- d. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan *turnover intention* pada PT X.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat membantu pengembangan penelitian yang terkait dengan *turnover intention*, *work life balance* dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kedepannya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik penelitian

pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan dijadikan sebagai acuan peneliti untuk studi literatur, melakukan pengamatan serta penelitian yang dilakukan mengenai perihal keseimbangan kehidupan kerja karyawan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja.

### b. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan terkait dengan *work life balance*, kepuasan kerja dan *turnover intention* untuk mengembangkan sebuah organisasi.

### c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian yang telah didapat diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi berupa kajian literatur yang dapat membahas mengenai pengetahuan dan kepedulian mahasiswa terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat digunakan oleh para civitas akademik dalam menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap *work life balance*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### E. Kebaruan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menjadikan beberapa jurnal pada penelitian sebelumnya yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Pembaharuan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu:

1. **Sudhashini Nair, Neeta Jayabalan, Ilangovan Perumal dan , Muthaloo Subramaniam (2021). *Work-Life Balance and Its Impact on Turnover Intention of Married Female Academics in Malaysia: The Mediating Role of Job Satisfaction*. Vol.48 N0.12. 430-440.**

Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan yang mungkin ada antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah dan kemungkinan efek mediasi dari kepuasan kerja di hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* akademisi pada wanita yang telah menikah di Malaysia. Selain itu, penelitian ini juga untuk berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah di kalangan wanita di dunia akademis, terutama mengingat terbatasnya studi yang tersedia di Malaysia. Tujuan lain adalah untuk mengusulkan kebijakan yang harus diterapkan untuk mendukung dan mencegah perempuan meninggalkan pekerjaannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah *work life*

*balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* sebagai variabel dalam penelitian. Perbedaan yang ada dalam penelitian ini adalah subjek penelitiannya yaitu karyawan yang sudah menikah di negara Malaysia sebagai responden sedangkan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT X yang sudah menikah maupun yang belum menikah.

**2. Nor Siah Jaharuddin dan Liyana Nadia Zainol. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. Vol. 13 No. 1. 106-118**

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pandangan holistik dari hubungan antara WLB, kepuasan kerja dan niat berpindah/*turnover Intention*. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara *work life balance*, keterlibatan kerja dan *turnover intention*. Ada juga korelasi yang signifikan dari keterlibatan bekerja dengan keinginan berpindah/*turnover intention*. Namun, tidak ditemukan adanya efek mediasi dari keterlibatan kerja antara WLB dan keinginan berpindah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah variabel *work life balance* dan *turnover intention* sebagai variabel dalam penelitian. Perbedaan yang ada dalam penelitian ini adalah subjek penelitiannya yaitu dalam variabel mediasi, pada penelitian ini *Job Engagement* sebagai variabel mediasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti yang menjadi variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

3. **Pebriana Barage dan Eka Sudarusman. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)*. Vol. 3 No.1. 81-96**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Sampel berjumlah 100 orang yang merupakan pekerja generasi milenial yang telah memenuhi kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Dengan kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, dan sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Berdasarkan uji regresi linear berganda dan uji t ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh dan tidak signifikan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah *work life balance*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* sebagai variabel dalam penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah terletak pada subjek yang diteliti, dalam penelitian ini subjeknya generasi milenial, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan subjeknya yaitu seluruh karyawan pada PT X tanpa terkecuali selain itu variabel kepuasan kerja dalam penelitian yang peneliti lakukan yaitu sebagai variabel mediasi.