

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. *Work-Life Balance*

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju telah membuat tingkat ketergantungan masyarakat terhadap teknologi semakin meningkat. Hal ini berdampak pada dunia kerja yang menyebabkan harapan perusahaan terhadap karyawannya untuk dapat segera merespons surel maupun panggilan telepon meskipun sudah di luar jam kerja. Kemudian hal ini menyebabkan bertambahnya tekanan kerja, serta terjadinya kesenjangan antara kehidupan profesional dengan kehidupan pribadi atau *work-life imbalance* (Sen dan Hooja, 2018). Berlawanan dengan *work-life imbalance*, *work-life balance* dapat dijelaskan sebagai pengalokasian waktu untuk kehidupan profesional dan kehidupan pribadi secara bijaksana, dengan harapan agar seorang individu dapat menjalani kehidupan yang sehat dan damai (Ilayasankar, 2021).

Work-life balance diartikan sebagai sebuah konsep luas untuk menetapkan prioritas antara pekerjaan atau karir di satu sisi, dan, di sisi lain, aspek kehidupan pribadi seseorang, seperti hobi, hubungan dengan orang yang dicintai, dan pencarian spiritual (Singh dan Khanna dalam Rondonuwu *et al.*, 2017). Armstrong dalam Aliya dan Saragih (2020) berpendapat bahwa *work-life balance* berhubungan dengan bagaimana perusahaan memberikan kebebasan pada karyawannya untuk menyeimbangkan kewajibannya di tempat kerja dengan minat atau kehidupan pribadinya di luar tempat kerja. Lockwood dalam Aseptia dan Maruno (2017) menjelaskan *work-life balance* sebagai menjaga keseimbangan kehidupan kerja

yang sehat. Karyawan melihat *work-life balance* sebagai bagaimana mengelola kewajiban profesional selama di tempat kerja, dan kewajiban pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dari sisi perusahaan, *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung agar karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka selama di tempat kerja.

Menurut McDonald dan Bradley dalam Asepta dan Maruno (2017), terdapat beberapa indikator untuk mengukur tingkat *work-life balance* pada suatu populasi, yakni:

1. *Time Balance*

Time balance atau keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang diberikan seorang karyawan untuk pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaan, seperti waktu yang akan dihabiskan bersama keluarga. Keseimbangan waktu yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan, untuk keluarga, dan untuk hal lainnya. Keseimbangan waktu yang dicapai seorang karyawan akan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengganggu kehidupan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga sebaliknya.

2. *Involvement Balance*

Involvement balance atau keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan secara psikologis dan dedikasinya terhadap pekerjaan maupun hal lain di luar pekerjaan. Alokasi waktu yang baik belum tentu cukup sebagai dasar untuk mengukur tingkat *work-life balance*

karyawan, tetapi harus didukung dengan kapasitas dan kualitas keterlibatan seorang karyawan dalam setiap kegiatan yang dijalani. Oleh karena itu, karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, dan aktivitas lainnya agar keseimbangan keterlibatan dapat tercapai.

3. *Satisfaction Balance*

Satisfaction Balance atau keseimbangan kepuasan mengacu pada keseluruhan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan merasa bahwa yang telah dilakukan selama ini sudah cukup baik untuk memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dapat dilihat dari kondisi dalam keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2.2. Kepuasan Kerja

Pratama dan Setiadi (2021) menjelaskan istilah kepuasan sebagai gambaran perasaan seseorang ketika sudah merasa cukup dengan apa yang dilakukan, atau yang didapatkan. Mengacu dari definisi tersebut, maka kepuasan kerja dapat ditafsirkan sebagai rasa puas yang didapatkan karyawan terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan. Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja, Herliana *et al.* (2021) meringkas kepuasan kerja sebagai respons karyawan yang tersusun dari perasaan, baik emosi positif maupun negatif terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan setiap karyawan dalam

kaitannya dengan peran masing-masing di organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan masalah individu, terlebih karena setiap orang memiliki nilai masing-masing yang berbeda satu sama lain (Nurdin dan Rohaeni, 2020; Pratama dan Setiadi, 2021).

Qisthy menjelaskan dalam Nurdin dan Rohaeni (2020), penting bagi organisasi untuk memerhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat mempertahankan karyawannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang akan memengaruhi kepuasan kerja setiap individu, salah satunya adalah faktor usia. Bagi generasi Y sendiri, ketidakmampuan dalam menyelesaikan masalah pribadi cenderung akan mengganggu pekerjaan mereka sehingga timbul ketidakpuasan dalam bekerja (Pratama dan Setiadi, 2021).

Beberapa ahli seperti Luthans, Greenberg dan Baron, serta Hunt dan Osborn, berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui 5 indikator utama (Nafiudin, 2017; Ramadhani dan Ardiansyah, 2021). Berikut adalah penjelasan 5 indikator utama untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Feldman dan Arnold dalam Sugandi (2018):

1. *Pay*

Pay merupakan upah dalam bentuk uang atau lainnya, yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai pengganti kerja keras yang telah diberikan. Dalam sistem upah atau gaji, bukan jumlah yang diberikan yang memengaruhi kepuasan karyawan, melainkan seberapa adil upah yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

2. *The work itself*

The work itself berkaitan dengan bagaimana pekerjaan memberikan beragam tugas yang menarik, memberikan karyawan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, serta kesempatan untuk melatih tanggung jawab dalam bekerja. Pekerjaan yang monoton akan menciptakan kebosanan sehingga perlu diberikan variasi agar lebih menantang, tetapi perlu diketahui jika pekerjaan terlalu menantang juga akan mengakibatkan frustrasi.

3. *Promotion opportunities*

Promotion opportunities mengacu pada bagaimana jenjang karir pada perusahaan, dan bagaimana karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan secara adil satu sama lain.

4. *Supervision*

Supervision dilihat dari sejauh mana atasan memberikan perhatian, bantuan, serta dorongan kepada bawahannya. Hubungan serta pemahaman yang baik antara pengawas atau supervisor dengan karyawan akan berkontribusi positif dalam hal kepuasan dan partisipasi karyawan, yang akan berdampak positif juga pada kepuasan kerja karyawan. Namun, cara pengawas atau supervisor dalam memberikan perhatian dan bantuan perlu diperhatikan, agar dianggap menyenangkan bagi karyawan, karena hal ini juga dapat memengaruhi kepuasan kerja.

5. *Coworkers*

Coworkers dapat menjadi salah satu sumber kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan karyawan akan interaksi sosial saat di tempat kerja. Kepuasan kerja yang didapatkan dari *coworkers* atau rekan kerja dapat lebih signifikan apabila karyawan menemukan kesamaan nilai dan sikap dengan rekan kerjanya.

2.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan, salah satu di antaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Danim dalam Fadhilah dan Abubakar (2020) menjelaskan kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja melalui orang lain dalam rangka mengoptimalkan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan, sesuai pada pencapaian yang telah ditetapkan, merupakan ciri dari gaya kepemimpinan transformasional. Burns dalam Fadhilah dan Abubakar (2020) mencirikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cenderung bisa mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi informasi, tuntutan profesionalisme kerja, serta perubahan karakter, baik karyawan maupun pemimpin itu sendiri (Sinaga *et al.*, 2021). Kepemimpinan transformasional cocok untuk organisasi yang memiliki lingkungan kerja dinamis, dan membutuhkan kreativitas serta inovasi tinggi (Cahyono, 2022). Khanin dalam Nasukah dan Maunah (2021)

menjelaskan sikap pemimpin yang transformasional seperti berupaya menciptakan lingkungan yang saling mendukung dalam interaksinya dengan karyawan, yang memberi kesempatan untuk dapat mewujudkan kebutuhan dan kemampuan semaksimal mungkin, dimulai dari proses transformasi dan pertumbuhan pribadi.

Menurut Bass dan Avolio dalam Sazly dan Ardiani (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. *Idealized Influence*

Idealized Influence (pengaruh ideal) diartikan sebagai perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memberikan perasaan bangga, serta mendapatkan hormat dan kepercayaan dari karyawan. *Idealized influence* disebut sebagai pemimpin yang karismatik, pemimpin yang mendapatkan kepercayaan dari karyawan, karyawan merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan karyawan percaya terhadap kemampuan pemimpinnya untuk mengatasi permasalahan.

2. *Inspirational Motivation*

Inspirational Motivation merupakan perilaku pemimpin yang dapat mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada karyawannya, menyampaikan visi secara menarik untuk memfokuskan usaha karyawan, dan menginspirasi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

3. *Intellectual Stimulation*

Intellectual Stimulation diartikan sebagai sikap pemimpin yang dapat meningkatkan kecerdasan karyawan demi meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasionalitas, dan *problem solving*.

4. *Individualized Consideration*

Individualized Consideration merupakan sikap pemimpin yang menitikberatkan pada perhatian terhadap individu, memberi perlakuan pada setiap karyawan secara individual sebagai seorang individu yang memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari kepemimpinan transformasional adalah dengan memperlakukan masing-masing karyawan sebagai individu serta mendampingi, mengawasi serta memberikan peluang untuk berkembang.

2.4. *Turnover Intention*

Abdillah dalam Susilo dan Satrya (2019) menjelaskan *turnover intention* sebagai perpindahan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. *Turnover intention* adalah suatu keadaan ketika karyawan secara sadar memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda. *Turnover intention* juga diartikan sebagai suatu bentuk keinginan karyawan untuk keluar, yang bisa berupa niat atau keinginan meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain (Ardianto dan Bukhori, 2021). Secara singkat *turnover intention* diartikan oleh

McElroy *et al.* dalam Firdaus (2017) sebagai keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan selain profit adalah perkembangan serta pertumbuhan perusahaan. Tidak hanya itu, tetapi karyawan juga menjadi faktor penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena karyawan menjadi penggerak utama dan banyak berperan dalam perusahaan (Lestari *et al.*, 2020). Hal tersebut mendukung pernyataan Firdaus (2017) bahwa *turnover intention* di suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan, karena semakin tinggi *turnover intention* berarti semakin tinggi kemungkinan terjadi pergantian karyawan yang akan merugikan perusahaan. Menurut Mobley dalam Karomah (2020), terdapat tiga indikator untuk mengetahui *turnover intention* karyawan, yaitu:

1. *Thoughts of quitting.*

Thoughts of quitting atau pikiran untuk berhenti bekerja dapat timbul akibat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang sudah dimiliki. Hal ini juga dapat memicu peningkatan jumlah absensi dalam bekerja.

2. *Intention to quit*

Intention to quit atau hasrat untuk meninggalkan karir dapat mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan di luar perusahaannya saat ini. Jika karyawan sudah sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, ada kemungkinan karyawan tersebut akan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to search for another job*

Intention to search for another job atau hasrat untuk mencari pekerjaan lain diartikan sebagai adanya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena adanya tawaran lain yang lebih menarik dibandingkan dengan yang ditawarkan di tempatnya bekerja saat ini.

2.5. Generasi Y

Generasi didefinisikan oleh Manheim dalam Putra (2016) sebagai suatu struktur sosial yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan dalam beberapa hal, seperti usia dan pengalaman historis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa orang-orang yang menjadi bagian dari suatu generasi memiliki kesamaan, yaitu lahir dalam rentang waktu kurang lebih 20 tahun dan dalam dimensi sosial serta sejarah yang sama. Konsep generasi usia telah dikemukakan oleh beberapa peneliti, tetapi memiliki label dan rentang tahun lahir yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh karena para peneliti berada di negara yang berbeda-beda, dan menggunakan skema yang berbeda dalam mengelompokkan usia. Meskipun begitu, secara umum memiliki makna yang sama. Merujuk pada Wajdi (2021) terdapat beberapa generasi usia dalam angkatan kerja di Indonesia saat ini, yaitu (1) penduduk yang lahir di antara tahun 1946-1964 atau disebut generasi *baby boomer*; (2) penduduk yang lahir di antara tahun 1965-1980 atau disebut generasi X; (3) penduduk yang lahir di antara tahun 1981-1996 atau disebut generasi Y.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel	Hasil
Nafiudin (2015)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung	X1: <i>Work-life balance</i> X2: Kepuasan Kerja Y: <i>Turnover intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 2. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> sebesar 13,2%. 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> sebesar 58,7%.
Lubis dan Rodhiyah (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Kreasi Edulab Indonesia	X1: Stres Kerja X2: Gaya Kepemimpinan Transformasional Y: <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel stres kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 3. Variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i>.
Sitorus (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Komitmen Organisasi Y: <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 3. Variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan simultan terhadap variabel <i>turnover intention</i>.
Chrisdiana dan Rahardjo (2017)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> di Generasi Millennial	X1: <i>Employee Engagement</i> X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>employee engagement</i> terbukti berpengaruh negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 2. Variabel <i>work-life balance</i> tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i>

			<i>intention</i> , tetapi berpengaruh positif.
Nafiudin (2017)	Analisis <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten serta Faktor yang Mempengaruhinya	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Kepuasan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	1. Variabel <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 2. Variabel kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap variabel <i>turnover intention</i> dibanding dengan variabel <i>work-life balance</i> .
Paripurna et al. (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Kuta	X1: Kepemimpinan X2: Kepuasan Kerja Y1: <i>Turnover Intention</i> Y2: Kinerja Karyawan	1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 2. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 5. Variabel <i>turnover intention</i> berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Laksono dan Wardoyo (2019)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i> dengan <i>Monitoring</i> sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Kepuasan Kerja X3: <i>Work Engagement</i> Y: <i>Turnover Intention</i> M: <i>Monitoring</i>	1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 3. Variabel <i>work engagement</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 4. Variabel <i>monitoring</i> berpengaruh secara negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> .
Vania (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: <i>Turnover Intention</i> I: Kepuasan Kerja	1. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja. 2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja.

	pada PT Podo Mekar Jaya Sentosa		<ol style="list-style-type: none"> 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 4. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 5. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 6. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 7. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel <i>turnover intention</i>.
Lin dan Huang (2020)	<i>Employee Turnover Intentions and Job Performance from a Planned Change: the Effects of an Organizational Learning Culture and Job Satisfaction</i>	<p>X1: <i>Organizational Learning Culture</i> X2: <i>Job Satisfaction</i> Y1: <i>Turnover Intention</i> Y2: <i>Job Performance</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>organizational learning culture</i> berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>, dan berdampak positif terhadap <i>job performance</i>. 2. Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh secara negatif terhadap variabel <i>turnover intention</i>, tetapi berdampak secara positif terhadap <i>job performance</i>. 3. Variabel <i>job satisfaction</i> terbukti memediasi variabel <i>organizational learning culture</i>, <i>turnover intention</i>, dan <i>job performance</i>.
Unawekla dan Loisa (2020)	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Generasi Milenial	<p>X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Gaya Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja Y: Keinginan Pindah Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap variabel keinginan pindah kerja. 2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja. 3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja. 4. Variabel <i>work-life balance</i>, gaya kepemimpinan, dan

			lingkungan kerja secara bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel keinginan pindah kerja.
Nurdin dan Rohaeni (2020)	<i>Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction</i>	X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Intention Turnover</i> M: <i>Job Satisfaction</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>job satisfaction</i>. 2. Variabel <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap variabel <i>intention turnover</i>. 3. Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel <i>intention turnover</i>.
Sismawati dan Lataruva (2020)	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Pengembangan Karier terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Pengembangan Karier I: Kepuasan Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 2. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 4. Variabel pengembangan karier berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i>. 5. Variabel kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan variabel <i>work-life balance</i> terhadap variabel <i>turnover intention</i>.
Herliana et al. (2021)	<i>The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention in Real Estate Industry</i>	X1: <i>Job Satisfaction</i> X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Employee Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>job satisfaction</i> berpengaruh partial secara negatif signifikan terhadap variabel <i>employee turnover intention</i>. 2. Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh partial secara negatif signifikan terhadap variabel <i>employee turnover intention</i>. 3. Model <i>job satisfaction</i> dan <i>work-life balance</i> dapat memprediksi <i>employee turnover intention</i>.
Utami, dan Aima (2021)	<i>The Influence of Transformational Leaderships and Organizational</i>	X1: <i>Transformational Leaderships</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>transformational leadership</i> dan <i>organizational commitment</i> berpengaruh secara simultan

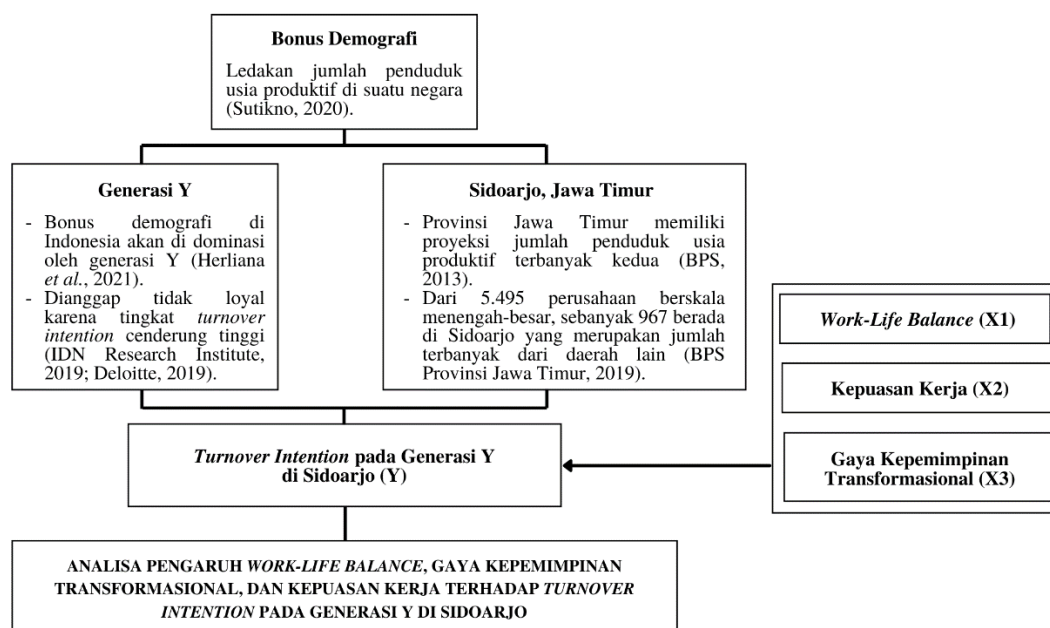
	<i>Commitment to Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediator</i>	X2: <i>Organizational Commitment</i> Y: <i>Turnover Intention</i> M: <i>Job Satisfaction</i>	terhadap variabel <i>turnover intention</i> , dengan mediasi dari variabel <i>job satisfaction</i> . 2. Variabel <i>transformational leadership</i> , <i>organizational commitment</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh secara simultan terhadap variabel <i>turnover intention</i> . 3. Variabel <i>job satisfaction</i> memediasi secara keseluruhan pengaruh dari variabel <i>transformational leadership</i> , dan <i>organizational</i> .
--	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wardoyo (2019), Sismawati dan Lataruva (2020), serta Herliana *et al.* (2021) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Chrisdiana dan Rahardjo (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil-hasil tersebut bertentangan dengan hasil yang ditemukan oleh Nafiudin (2017), Nurdin dan Rohaeni (2020), serta Unawekla dan Loisa (2020), di mana hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki hubungan dengan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (Nurdin dan Rohaeni, 2020). Secara spesifik, penelitian yang dilakukan oleh Nafiudin (2017), Paripurna *et al.* (2017), Laksono dan Wardoyo (2019), Vania (2019), Lin dan Huang (2020), Sismawati dan Lataruva (2020), serta Herliana *et al.* (2021) menyatakan pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah pengaruh secara negatif.

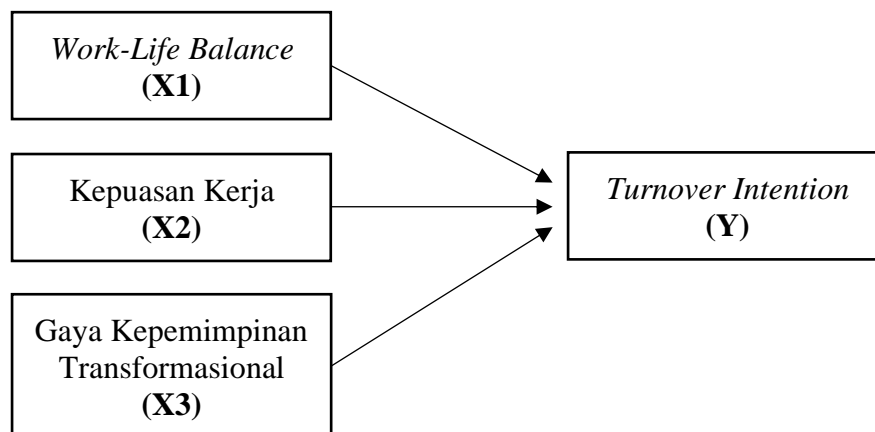
Penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Rodhiyah (2017) serta Utami dan Aima (2021) tidak menemukan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, Sitorus (2017) serta Vania (2019) melalui penelitiannya menemukan adanya pengaruh secara negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan.

2.7. Kerangka Berpikir



Gambar 2. Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

2.8. Model Penelitian



Gambar 3. Model Penelitian
Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

2.9. Pengembangan Hipotesis

Studi yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan ditemukannya pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada generasi Y, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Laksono dan Wardoyo (2019), Sismawati dan Lataruva (2020), serta Herliana *et al.* (2021). Selain *work-life balance*, penelitian lain menunjukkan hasil *turnover intention* pada generasi Y dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nafiudin (2017), Paripurna *et al.* (2017), Laksono dan Wardoyo (2019), Vania (2019), Lin dan Huang (2020), Nurdin dan Rohaeni (2020), Sismawati dan Lataruva (2020), serta Herliana *et al.* (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada generasi Y, bahkan cenderung konsisten. Di samping itu, beberapa studi lain menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi *turnover intention* pada generasi Y, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2017), Vania (2019), serta Utami

dan Aima (2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Work-life balance*, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada generasi Y di Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Nafiudin (2017) menghasilkan adanya pengaruh yang lebih besar dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan *work-life balance*. Sebelumnya penelitian yang serupa sudah pernah dilakukan dan menunjukkan hasil yang sama. Pada penelitian tersebut pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didapatkan sebesar 58,7%, sementara pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* hanya didapatkan sebesar 13,2% (Nafiudin, 2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain kedua penelitian tersebut, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang sama. Penelitian yang telah dilakukan oleh Paripurna *et al.* (2017), Laksono dan Wardoyo (2019), Vania (2019), Lin dan Huang (2020), Sismawati dan Lataruva (2020), Herliana *et al.* (2021), serta Utami dan Aima (2021) secara konsisten menunjukkan adanya hubungan secara negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* daripada *work-life balance*, dan gaya kepemimpinan transformasional.