

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Aset terpenting dari semua sumber daya dalam perusahaan adalah manusia. Kompetensi atau kemampuan SDM merupakan elemen kunci untuk mendukung keberhasilan dan tujuan organisasi ketika menghadapi perkembangan teknologi yang pesat (Soemarsono, 2019). Untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi suatu organisasi, perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk merespon tantangan-tantangan eksternal demi keberlangsungan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena mendapatkan potensi penuh dari semua SDM didalam perusahaan (Diah et al., 2021). Dengan memperhatikan potensi dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat merancang strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, manajemen kinerja yang produktif, serta membangun suasana kerja yang memungkinkan individu dapat tumbuh serta memberikan kontribusi yang maksimal.

2.1.2 Work-life Balance (WLB)

Menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan melibatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif sambil tetap menjaga proporsi yang seimbang antara tugas pekerjaan, kehidupan personal, rumah tangga aspek rohani, serta interaksi kemasyarakatan. Staf yang berhasil mencapai kesejajaran ini menunjukkan kebijaksanaan dalam melayani diri sendiri dan mengelola secara efisien berbagai aspek kehidupannya. WLB adalah kemampuan seseorang untuk mensejajarkan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Riandani, 2020). WLB mengacu pada orang-orang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, melepas penat, berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. (Muliawati & Frianto, 2020). WLB memiliki manfaat yang signifikan bagi karyawan dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan

mendukung pertumbuhan individu, juga memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan perusahaan. Ketika karyawan berhasil mengelola antara karier dan kehidupan pribadinya dengan baik, mereka cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih meningkat dari sebelumnya secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, kebijakan WLB berhasil menjadi kunci yang efektif dalam upaya mengurangi tingkat stres hingga *turnover*, serta meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi dan mempertahankan karyawan (Sianipar, 2022). WLB mengutamakan pentingnya menetapkan keutamaan antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal. penyesuaian jam bekerja juga memainkan peranan krusial dalam menciptakan WLB yang baik. Tingkat fleksibilitas dalam jam kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja, dukungan dari organisasi sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB, sehingga dapat mempertahankan produktivitas karyawan (Sianipar, 2022).

2.1.2.1 Indikator *Work-life Balance*

Berikut adalah tanda untuk mengenali *work-life balance* menurut (Lubis, 2022):

- 1) Keseimbangan Waktu dalam kehadiran bekerja
Dalam konteks pekerjaan, keseimbangan waktu mengacu pada kapasitas seseorang mencapai keseimbangan antara waktu yang mereka curahkan untuk pekerjaan mereka sebagai profesional, termasuk waktu untuk bersiap-siap bekerja dan berangkat kerja. Hingga saat di kantor, harus menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan tanggung jawab, hal ini dapat menguras tenaga dan pikiran.
- 2) Keseimbangan Waktu dalam kewajiban keluarga
Saat *office empty hour*, khususnya di akhir pekan biasanya karyawan menghabiskan waktu bersama keluarga dengan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan didalam dan diluar rumah.
- 3) Keseimbangan waktu dalam interaksi sosial
Pengelolaan waktu yang efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas

sosial, sehingga karyawan dapat memenuhi tuntutan profesional mereka sambil tetap mempertahankan hubungan yang sehat dan memuaskan dengan teman, dan komunitas.

- 4) Keseimbangan waktu dalam peran keluarga
Kemampuan untuk mengelola waktu secara efektif sehingga tanggung jawab dan urusan rumah tangga dapat diselesaikan tanpa mengganggu atau mengurangi kualitas dan produktivitas pekerjaan
- 5) Keseimbangan waktu dalam peran pekerjaan
Kemampuan untuk mengelola waktu kerja secara efektif sehingga tanggung jawab profesional dapat dipenuhi tanpa mengganggu atau mengurangi kualitas waktu dan perhatian yang diberikan kepada keluarga dan urusan rumah tangga.
- 6) Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan
Kemampuan untuk memberikan perhatian dan upaya yang tepat terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu dan energi yang diperlukan, Hal pertama yang dapat dilakukan adalah membuat jadwal untuk jadwal kerja dan non-kerja dan berusaha untuk tetap mengikuti jadwal agar tetap fokus pada apa yang telah dijadwalkan.
- 7) Keseimbangan keterlibatan dalam rumah tangga
Keseimbangan keterlibatan dalam rumah tangga adalah kemampuan untuk memberikan perhatian dan upaya yang memadai terhadap tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga.
- 8) Keseimbangan keterlibatan dalam lingkungan kerja
Keseimbangan keterlibatan dalam lingkungan kerja adalah kemampuan untuk aktif berpartisipasi dan terlibat dalam aktivitas dan hubungan di tempat kerja, termasuk menjaga komunikasi yang baik di tempat kerja
- 9) Keseimbangan keterlibatan dalam emosional dan sosial

Kemampuan untuk mengelola dan mempertahankan hubungan yang sehat dan mendalam secara emosional dan sosial, termasuk menjaga silaturahmi yang erat dengan keluarga, partner kerja, dan teman, tanpa mengorbankan tanggung jawab *professional*.

10) Keseimbangan keterlibatan dalam kegiatan perusahaan

Kemampuan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas di kantor yang berada di luar jobdesk utama, seperti kegiatan sosial, proyek-proyek tim, atau inisiatif perusahaan.

11) Keseimbangan keterlibatan dalam waktu istirahat

Aktivitas saat *office empty hour* termudah adalah dengan berbaring, tidur atau bersantai di tempat tidur dan menonton TV sepanjang hari.dan lainnya

12) Keseimbangan kepuasan terhadap waktu dan energi

Keseimbangan kepuasan terhadap waktu dan energi adalah perasaan puas atas keberhasilan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis tanpa mengorbankan salah satu aspek tersebut.

13) Keseimbangan kepuasan terhadap rumah tangga

Keseimbangan kepuasan terhadap rumah tangga adalah evaluasi positif atas sejauh mana tanggung jawab keluarga dan pekerjaan dapat dijaga dengan seimbang. Ini mencerminkan persepsi positif dari keluarga atau pasangan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab di rumah dan tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas hubungan

14) Keseimbangan kepuasan terhadap pekerjaan

Dalam konteks ini, keseimbangan ini dapat dikaitkan dengan persepsi positif dari rekan kerja bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tanpa mengorbankan salah satu di antaranya

15) Keseimbangan kepuasan terhadap pertemanan

Keseimbangan kepuasan terhadap pertemanan adalah evaluasi positif atas sejauh mana karyawan merasa mampu menjaga hubungan yang sehat dengan teman-teman mereka di luar lingkungan kerja, sambil tetap memenuhi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.3 Turnover Intention

Kemungkinan atau seberapa jauh tenaga kerja dapat memilih keluar dari organisasi, baik dengan kemauan sendiri atau tidak, sebagai akibat dari ketidaktertarikan pada posisi mereka saat ini dan adanya peluang yang lebih baik, dikenal sebagai *turnover intention* (Andrala, 2022). Ketika sebuah organisasi tidak dapat mengelola tenaga kerjanya secara efektif, karyawan cenderung dengan sukarela meninggalkan posisi mereka, yang meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah kerja, fenomena ini dikenal dengan istilah *turnover intention* (Apriantini et al., 2021). Karyawan yang ingin keluar biasanya menyuarakan ketidaksenangannya terhadap posisinya, memberikan komentar kritis, dan lain-lain. *Turnover intention* mengakibatkan hilangnya pekerja berpengalaman dan mengurangi keefektifan organisasi.

2.1.3.1 Dampak Turnover Intention

Menurut (Salama et al., 2022) Perusahaan mengalami berbagai konsekuensi akibat tingginya atau rendahnya turnover intention yaitu :

1) Biaya Pelatihan

Biaya pelatihan mencakup investasi awal dalam melatih karyawan baru untuk dapat menjalankan tugas-tugas dengan efektif. Ini mencakup biaya untuk program pelatihan, materi pelatihan, dan waktu dari pelatih atau mentor.

2) Biaya Perekrutan

Biaya penggantian mencakup biaya perekrutan dan integrasi karyawan baru ke dalam organisasi. Ini mencakup biaya iklan lowongan pekerjaan, proses

wawancara, tes keterampilan, dan kegiatan terkait rekrutmen lainnya. Selain itu, biaya penggantian juga mencakup biaya administrasi terkait dengan perekrutan dan administrasi untuk memasukkan karyawan baru ke dalam sistem organisasi.

3) Biaya Pemisahan

Biaya pemisahan mencakup biaya terkait dengan kepergian karyawan, seperti pembayaran cuti yang belum diambil, kompensasi atau insentif berbasis pengunduran diri, dan waktu yang dihabiskan oleh manajemen atau tim sumber daya manusia untuk menangani proses pemisahan.

2.1.3.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Yulianti et al., 2019) niat berpindah kerja dapat diukur dengan tiga dimensi yang berbeda, yaitu:

1) Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saat ini

Karyawan cenderung memikirkan untuk meninggalkan organisasi ketika merasa diperlakukan tidak adil. Pada penelitian ini item pikiran untuk keluar dari organisasi adalah sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

2) Keinginan untuk segera keluar dari perusahaan dalam waktu dekat

Para pekerja mungkin akan cenderung mencari posisi baru di perusahaan lain yang mereka yakini lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Pada penelitian ini item keinginan untuk segera keluar dari perusahaan dalam waktu dekat adalah dapat keluar dari perusahaan dan bergabung dengan perusahaan baru pada tahun mendatang.

3) Keinginan untuk mendapat pekerjaan lain atas ambisi karir

Keterbatasan perusahaan untuk mengakomodasi keperluan pekerja dapat mendorong mereka mempertimbangkan pekerjaan alternatif. Hal ini mencerminkan dorongan untuk mencari peluang pengembangan karir yang lebih baik di luar organisasi saat ini.

- 4) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru atas pertimbangan masa depan
Keinginan untuk mencari pekerjaan baru atas pertimbangan masa depan mencerminkan kekhawatiran atau keyakinan bahwa organisasi saat ini tidak menawarkan peluang atau perkembangan karier yang memadai untuk masa depan pribadi yang lebih baik.

2.1.4 Job Satisfaction

Job satisfaction ialah perasaan yang dialami setiap manusia, baik merasa senang, puas maupun tidak, dalam menjalankan pekerjaannya, tergantung pada kondisi di dalam perusahaan tersebut (Andrala, 2022). Biasanya, individu cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan kemandirian, umpan balik atas pencapaian mereka, serta peluang untuk menerapkan keterampilan dan keahlian mereka dalam beragam pekerjaan, serta mengharapkan kompensasi yang adil dan kebijakan promosi yang sesuai dengan kinerja (Apriantini et al., 2021). Meningkatkan *job satisfaction* adalah kunci keberhasilan perusahaan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang ideal, yang pada gilirannya mendorong peningkatan komitmen dan kemampuan karyawan. (Rijasawitri & Suana, 2020).

2.1.4.1 Indikator Job Satisfaction

Menurut (Zulfa, 2021) indikator job satisfaction atau kepuasan kerja meliputi:

- 1) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan tingkat tanggung jawab
Mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas dan memiliki rasa tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan tugas mereka di organisasi.
- 2) Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan ketertarikan pekerjaan
Mengindikasikan bahwa kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa tertarik dan nyaman dengan tugas-tugas dan lingkungan kerja yang mereka hadapi di organisasi.

- 3) Kepuasan karyawan terhadap *benefit* perusahaan berdasarkan gaji/upah
Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa bahwa pendapatan yang diberikan sebanding dengan besarnya tugas dan beban kerja yang mereka emban di perusahaan.
- 4) Kepuasan karyawan terhadap *benefit* perusahaan berdasarkan tunjangan
Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap tunjangan perusahaan, seperti tunjangan hari tua, dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan tersebut memberikan manfaat dan dukungan finansial yang bermanfaat bagi karyawan dalam jangka panjang.
- 5) Kepuasan karyawan terhadap *benefit* perusahaan dalam hal kompensasi
Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan tersebut memberikan insentif, tunjangan, bonus, atau fasilitas lain yang dianggap bermanfaat dan adil bagi karyawan.
- 6) Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung berdasarkan kerja sama *team*
Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan satu tim yang mendukung dipengaruhi berdasarkan tingkat dimana rekan kerja mampu bekerja dengan kolaboratif serta efektif dalam mencapai tujuan bersama dalam tim atau unit kerja.
- 7) Kepuasan terhadap hubungan interpersonal dengann rekan kerja
Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap rekan satu tim yang mendukung dipengaruhi oleh sejauh mana hubungan antar karyawan di tempat kerja berjalan baik dan saling mendukung secara sosial dan emosional.
- 8) Kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi berdasarkan kepastian jabatan

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dipengaruhi oleh kejelasan dan transparansi dari perusahaan mengenai jabatan atau posisi yang akan diberikan jika karyawan dipromosikan. Keterbukaan ini membantu karyawan merasa yakin dan termotivasi untuk mencapai tujuan karier mereka di organisasi.

9) Kepuasan karyawan terhadap keadilan kesempatan promosi

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dipengaruhi oleh keyakinan bahwa Proses promosi tersebut bersifat transparan dan tidak memihak., di mana semua karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk diberikan promosi berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan potensi mereka.

10) Kepuasan terhadap perlakuan atasan

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap perlakuan atasan dipengaruhi oleh sejauh mana atasan memberikan dukungan, bimbingan, dan penghargaan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Dukungan ini dapat mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan terhadap prestasi kerja, serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan untuk keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian sebelumnya atau landasan teori yang bersumber dari beberapa jurnal yang telah dipublikasi maupun diterbitkan oleh para peneliti sebelumnya di lembaga penelitian. Oleh sebab itu, riset sebelumnya diterapkan sebagai landasan dalam riset ini. Di bawah ini adalah beberapa rangkuman riset sebelumnya yang dipergunakan untuk riset ini, antara lain:

Tabel 2.1
 Penelitian Terdahulu

WLB : *Work-life Balance*

JS : *Job Satisfaction*

TI : *Turnover Intention*

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Isnaton & Riyanto, 2020	Independent : WLB Dependent : TI	SPSS	WLB berpengaruh negative signifikan terhadap TI	Sama-sama meneliti WLB (x) dan TI (y)	Perbedaan alat uji dan tidak ada variabel intervening
2	Azmi et al., 2021	Independent : WLB dan <i>Work Passion</i> Dependent : TI Intervening : JS	<i>SmartPLS</i>	WLB dan <i>Work Passion</i> berpengaruh positif signifikan terhadap JS dan TI,	Sama-sama meneliti JS (z), WLB (x) dan TI (y)	Perbedaan jumlah variable
3	Barage & Sudarusman, 2022	Independen : WLB, Stres kerja, dan JS Dependent : TI	Teknik <i>non probability sampling</i> dan SPSS	JS dan stres pekerjaan memiliki dampak positif yang besar terhadap TI, WLB berdampak negatif signifikan terhadap TI	Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y)	Penempatan variabel JS
4	Rohaeni & Nurdin, 2020	Independent : WLB	<i>Teknik Non probabilit</i>	WLB berpengaruh negatif TI.	Sama-sama menjadikan WLB (x), TI	Perbedaan pada objek dan variable JS

		Dependent : TI Moderating : JS	y Sampling dan SEM-PLS	JS memediasi hubungan keduanya	(y), dan JS (z).	yang menjadi intervening
5	Zamzamy et al., 2021	Independent : Budaya Organisasi, dan WLB Dependent : TI	SmartPLS	WLB tidak berpengaruh terhadap TI	Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y)	Tidak ada variable z
6	Novitasari & Dessyarti, 2022	Independent : WLB Dependent : TI Intervening : <i>Employee engagement</i>	Smart PLS 3.0	WLB mempengaruhi TI secara signifikan melalui variabel intervening.	Sama-sama menjadikan WLB (x) dan TI (y) dengan alat uji SEM-PLS	Perbedaan pada objek dan variable intervening
7	Dewi & Agustina, 2021	Independent : JS dan Stress Kerja Dependent : TI	SPSS	JS berpengaruh negatif dan signifikan terhadap TI	Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y	Perbedaan pada penempatan variabel JS
8	Jaya & Widiastini, 2019	Independent : JS dan Komitmen Organisasi Dependent : TI	Analisis Jalur	Kepuasan kerja berpengaruh negatif TI.	Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y	Perbedaan pada penempatan variabel JS
9	Fitriani et al., 2020	Independent : Beban Kerja, JS, dan Stress	SmartPLS	JS berpengaruh Negatif terhadap TI.	Sama-sama meneliti TI sebagai variabel y	Perbedaan pada penempatan variabel JS.

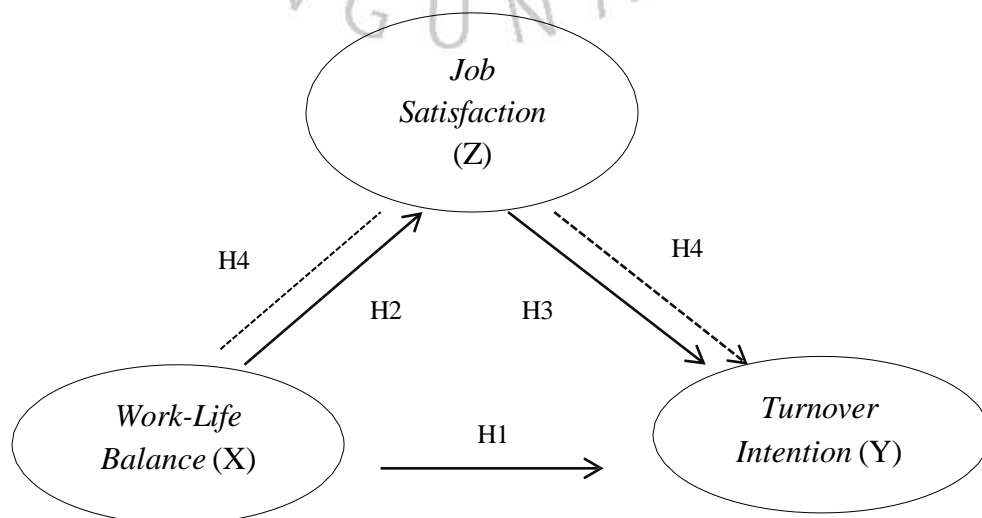
		Kerja Dependent : TI			dan menggunakan SEM-PLS	
10	Pegia dan Nuvriasari, 2021	Independen : JS, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Dependent : TI	SPSS	Kepuasan kerja berdampak secara negatif dan signifikan terhadap TI	Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y	Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS
11	Gayatri, 2020	Independent : <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, JS, dan Komitmen Organisasi Dependent : TI	Analisis regresi berganda	JS tidak berpengaruh signifikan terhadap TI.	Sama-sama meneliti tentang TI sebagai variabel y	Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS
12	Ratnaningsih, 2021	Independent : JS, Stres kerja, Komitmen organisasional Dependent : TI	SPSS	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap TI	Sama-sama meneliti TI sebagai variabel y	Perbedaan alat uji dan penempatan variabel JS
13	Sismawati & Lataruva, 2020	Independent : WLB dan pengembangan karier Dependent : TI	Analisis Jalur	WLB berpengaruh signifikan terhadap JS. Dan berpengaruh negative	Sama-sama menjadikan WLB (x) TI (y), dan JS (z).	Perbedaan jumlah variabel dan alat uji

		Intervening : JS		signifikan terhadap TI.		
14	Latupapua et al., 2022	Independent : WLB Dependent : TI Intervening : JS	SEM-PLS	WLB berpengaruh negative tidak signifikan terhadap TI, JS mampu memediasi hubungan keduanya	Sama-sama menjadikan WLB (x), TI (y), JS (z).	Penelitian terdahulu studi pada generasi millennial. Sedangkan penelitian ini studi pada karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan pertimbangan penting dalam penyelidikan yang disintesis dari kenyataan, persepsi dan survei tulisan. Maka dari itu, kerangka pemikiran mengandung teori, hipotesis atau konsep yang nantinya dijadikan landasan penyelidikan (Syahputri et al., 2023). Dalam penelitian ini, *work-life balance* adalah variable *independent*, *job satisfaction* adalah variable *intervening*, dan *turnover intention* adalah variable *dependent*. Model kerangka riset ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



—————> : Berpengaruh langsung

.....> : Intervening

X : *Work-life balance* sebagai variabel independen

Y : *Turnover intention* sebagai variabel dependent

Z : *Job satisfaction* sebagai variabel intervening

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work-Life Balance berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal ini disebabkan oleh peran WLB sebagai salah satu aspek yang dapat menurunkan tingkat *turnover*. Berdasarkan penelitian (Purwatiningsih & Sawitri, 2021) menjelaskan bahwa WLB mempengaruhi tingkat *turnover*. Hasil penelitian lain yang dilakukan (Sismawati & Lataruva, 2020) mendapatkan kesimpulan yakni variabel WLB berpengaruh negatif signifikan terhadap TI, dengan hasil uji nilai sig 0,006 > 0,05. WLB bernilai negatif memiliki makna jika semakin baik keseimbangan karyawan antara karier dan kehidupan personal mereka, maka semakin rendah pula keinginan untuk berhenti. Teori yang dikemukakan didasarkan pada tinjauan studi yang dilakukan sebelumnya dan hipotesis (H1) yang diajukan adalah :

H1 : Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *work-life balance* (x) terhadap *turnover intention* (y) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

2.4.2 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Work-life balance adalah pandangan yang mencerminkan keseimbangan dalam konteks profesional dan kehidupan individual. Sementara itu, *job satisfaction* adalah bentuk perasaan positif yang menunjukkan kesenangan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. WLB berpengaruh terhadap JS sesuai dengan penelitian (Wenno, 2019) terdapat korelasi positif yang signifikan antara WLB dan JS karyawan di PT PLN Area Ambon, semakin stabil WLB maka semakin bagus JS yang dirasakan pekerja. Sebaliknya, semakin tidak stabil WLB seorang pekerja maka semakin rendah pula JS. Hasil riset (Wijayanto et al., 2020) dengan hasil (p value =

0,001) mengartikan terdapat pengaruh positif signifikan WLB dengan JS, Ketika seseorang dapat mengatur waktu dan energi secara efektif diantara dunia kerja dan kehidupan personal, akan mempengaruhi kebahagiaan dan efesiensi ditempat kerja. Dengan ini, bisa disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *job satisfaction*, setiap organisasi perlu memberikan perhatian pada *work-life balance* karyawan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis (H2) yang dijelaskan sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan dari *work-life balance* (x) terhadap *job satisfaction* (z) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

2.4.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*

Job satisfaction adalah perasaan positif yang mencerminkan kesukaan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *turnover intention* merupakan pikiran seorang pekerja untuk mengakhiri pekerjaannya saat ini. Mengurangi tingkat *turnover* dapat dicapai dengan mengidentifikasi beberapa indikator yang memicu *turnover intention*, antara lain ialah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Afnisyah & Aulia, 2021) Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Wonowijoyo, 2019) bahwa keinginan akan kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam keputusan berhenti di PT. Kediri Matahari Corn Mills. Riset lainnya oleh (Pistariasih & Adnyani, 2022) pada PT. Indokarya Optomed ditemukan hasil bahwa JS memiliki dampak negatif signifikan terhadap TI. Semakin tinggi tingkat JS, semakin rendah TI yang terjadi. Karyawan PT. Indokarya Optomed merasa bahwa kepuasan kerja yang dirasakan dalam Perusahaan sudah cukup baik, berdasarkan survey terkait kebijakan perusahaan, kesempatan promosi, dan komitmen organisasi. Pada dasarnya, semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti. Artinya pada saat pekerja merasa sangat puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, niat berpindah mereka akan berkurang secara signifikan. tersebut (Pistariasih & Adnyani, 2022). Mengacu pada riset sebelumnya maka hipotesis (H3) yang diajukan adalah :

H3 : Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *job satisfaction* (z) terhadap

turnover intention (y) pada Karyawan *Head Office* PT. YXG

2.4.4 Pengaruh *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening antara *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Ditemukan beberapa aspek pemicunya *turnover*, diantaranya ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya, dan salah satu bentuk kepuasan kerja adalah pengelolaan keselarasan antara karier dan kehidupan personal yang baik. WLB adalah bagian dari strategi perusahaan untuk menjaga karyawan dengan menambah tingkat kepuasan kerja. Pada riset terdahulu yang dikerjakan (Rohaeni & Nurdin, 2020) dengan hasil WLB berpengaruh signifikan terhadap TI dengan JS sebagai variabel intervening. Hasil riset lain oleh (Sismawati & Lataruva, 2020) dengan hasil terdapat pengaruh variabel WLB terhadap TI melalui JS sebagai variabel intervening. JS juga terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara WLB terhadap TI seperti yang disebutkan pada riset sebelumnya oleh (Latupapua et al., 2022), dengan hasil WLB tidak berdampak secara signifikan terhadap niat untuk pindah kerja (TI), namun berdampak positif signifikan atas JS dengan status signifikansi mediasi adalah mediasi sempurna. Dengan adanya WLB yang baik dapat mengurangi TI karyawan dengan tetap memperhatikan *job satisfaction*-nya. Berdasarkan riset terdahulu, maka hipotesis (H4) yang dijelaskan adalah :

H4 : Terdapat pengaruh negatif signifikan dari *work-life balance* (X) terhadap *turnover intention* (Y) melalui *job satisfaction* sebagai *variable intervening*, pada Karyawan *Head Office* PT. YXG