

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Abstraksi adalah definisi konseptual, yang dikomunikasikan dengan kata-kata yang membantu pemahaman penelitian. Studi sebelumnya menekankan bahwa *Job satisfaction* dan *work life balance* dan *Turnover Intention* PT Wahana Semesta Bengkulu Televisi, berikut diantaranya:

2.1.1 *Turnover Intention*

Tujuan berpindah, juga dikenal sebagai *turnover intention*, didefinisikan sebagai seberapa besar keyakinan seseorang anggota organisasi yang akan pergi pekerjaannya pada titik tertentu selanjutnya (Sawhney & Tortorella, 2019). Menurut Park & Min (2020), *turnover intention* merupakan suatu tingkat kesadaran atau pemikiran pekerja untuk pergi pekerjaan mereka. Dua kategori terdiri dari faktor pendorong dan faktor penarik, masing-masing bertanggung jawab atas pengunduran diri karyawan dari perusahaan. Ada banyak penelitian teoritis dan praktis yang membahas berbagai komponen dan penyebab yang dapat mengakibatkan pekerja keluar dari pekerjaan. Meskipun demikian, individu juga dapat keluar dari perusahaan tanpa alasan yang jelas. Menurut Chiat dan Panatik (2019) Jika seorang karyawan ingin meninggalkan perusahaan, itu disebut *turnover intention*. Ini ditandai oleh banyak hal tentang perilaku pekerja, seperti berani melanggar aturan perusahaan, menentang dan mengeluarkan protes terhadap pemimpin dan kolega, dan menyelesaikan semua masalah tugas yang secara signifikan berbeda dari yang biasa mereka lakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santoni & Harahap (2018), keinginan untuk turnover karyawan dalam lingkungan bisnis adalah hal yang masuk akal. Namun, jika turnover karyawan yang tinggi menyebabkan kinerja pekerja menurun, ini dapat mengubah indikasi masalah bagi bisnis. Karena penurunan tingkat kinerja karyawan mengganggu pemenuhan tujuan perusahaan, pengelolaan harus mengamati sikap dan tindakan karyawan (Asih, 2021). Tujuan turnover juga dapat didefinisikan sebagai keinginan seorang pekerja untuk bergerak pekerjaan atau melepaskan perusahaan tentang mendapatkan posisi lebih baik (Sandy, 2019).

2.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Robbins & Judge (2018), mengkomunikasikan indikator pengukuran *turnover intention* antara lain yaitu:

1. Berfikir untuk berhenti dari pekerjaan/keluar (*Thinking of Resigning*), dalam ini adalah individu berfikir untuk berhenti bekerja atau organisasi atau tetap ada dilingkungan pekerjaan. Konsep ini diakibatkan karena adanya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga dipekerjakan mulai berfikir untuk menghindari pekerjaannya sekarang itulah.
2. Berniat untuk mencari tempat kerja alternatif baru (*want to look for alternatives*), dalam hal ini individu yang ingin mencari pekerjaan diorganisasi lainnya. apabila dipekerjakan terus karyawan tertulis akan mencoba untuk meninggalkan tempat kerjanya dan mencari pekerjaan baru alternatif yang lebih disukai mulai pekerjan sekarang.
3. Berniat untuk pergi perusahaan (*Turnover Intention*), Dalam hal ini individu memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. pekerja yang memiliki ingin

keluar apabila memiliki alternatif Keputusan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baiklah pada akhirnya akan mengakhirinya keluar atau tetap hidup diperusahaan atau, organisasi.

Menurut Jehanzeb et al. (2013), beberapa indikator variabel *Turnover Intention* ditunjukkan oleh:

1. Pikiran untuk keluar

Jika ada situasi saat ini bisnis apa dianggap tidak yang nyaman, staf mungkin berpikir untuk keluar dari. Indikator ini dihitung melalui jawaban para responden tentang apakah itu mereka mempertimbangkan tentang meninggalkan bisnis.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain

karena itu pabrik tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjanya, pekerja mulai cari kerja lain. Tanda tersebut diukur berdasarkan jawaban para responsif tentang apakah itu mereka ingin mencari tempat kerja baru.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang

Kepala staf tampaknya ingin mencari kerja yang lebih unggul dalam beberapa bulan yang akan datang. Indikator tersebut dihitung dengan memperhatikan tanggapan responsif tentang apa mereka ingin pergi dari perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Menurut Junaidi et al. (2020), indikator *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. Pikiran keluar, di mana dipekerjakan berpikir untuk tetap bekerja atau meninggalkannya. Ini terjadi jika anggota staf tidak puas dengan posisi mereka, di pekerjaan dan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Cari kerja: Ini menunjukkan kebutuhan seseorang untuk mencari pekerjaan

baru di tempat kerja sebelumnya. Jika Karyawan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan baru.

3. Orang yang memiliki dorongan kuat untuk meninggalkan organisasi membuktikan bahwa mereka berniat tentang pensiun. pekerja cenderung pensiun jika mereka mendapatkan tempat yang lebih baik untuk bekerja.

2.1.3 *Job Satisfaction*

Menurut Afandi (2018), kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu respons emosional atau efektif terhadap variasi bagian dari tugas. Seperangkat emosi dipekerjakan mengenai Apakah tanggung jawab mereka menarik atau bukan perspektif umum tentang kerja yang menunjukkan bahwa ada perbedaan antara jumlah kompensasi yang diakui oleh seorang pekerja dan berapa banyak apa yang mereka pikir mereka harus. Mangkunegara (2017) mendefinisikan *Job satisfaction* adalah tingkat perasaan seseorang karyawan melawan pekerjaannya dan, kondisi pekerjaannya yang berkaitan dengan cara pekerja berperilaku terhadap kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti lingkungan kerja pekerjaan dan kebiasaan (Bahri & Nisa, 2017). Hasibuan (2014) menyatakan Rasa puas dengan pekerjaan adalah perasaan mental yang menyukai dan mencintai pekerjaannya. Moral, ketekunan, dan kesuksesan menunjukkan sikap.

Job satisfaction adalah perspektif dimiliki seseorang terhadap posisinya, yang berasal dari persepsi mereka sendiri. Kepuasan kerja didorong oleh aspek mental. Jika seseorang senang dengan tempat kerjanya, mereka lebih cenderung menyesuaikan dengan tempat karya mereka. Dengan kata lain, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka selama pekerjaan mereka menarik dan diinginkan oleh ilmuwan lain. berpendapat bahwa kepuasan dalam pekerjaan bervariasi dan,

mencakup aspek mental, fisik dan sosial, atau, jika ada sejumlah besar elemen yang berkolaborasi untuk membuat seseorang bahagia dengan pekerjaannya, maka individu itu akan senang dengan hasil kerjanya (Singh et al, 2019).

Pekerjaan ini mengharuskan Anda bekerja bersama atasan dan rekan kerja, mematuhi undang-undang dan peraturan perusahaan, dan memenuhi spesifikasi kinerja. Semua perasaan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka disebut kepuasan kerja seperti halnya kesenangan, suka, atau tidak bahagia. Perasaan ini dapat berasal dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerja mereka, keadaan psikologis karyawan, dan cara karyawan menilai pekerjaan mereka. Menurut Tampubolon & Sagala (2020), Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal lain, disebut kepuasan kerja. Datang dari luar dirinya sendiri, termasuk kondisi kerja, output kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapatkan menyimpulkan yang *Job satisfaction* lebih tepatnya, tingkat kepuasan apa dialami orang karena pekerjaan mereka.

2.1.4 Indikator *Job satisfaction*

Karena semua orang berbeda, sulit untuk menemukan tolak ukur kebahagiaan kerja yang mutlak kepuasaannya. Afandi (2018) mengklaim bahwa Indikator *Job satisfaction* seperti berikut:

1. Pekerjaan

Apakah pekerjaan seorang individu memiliki aspek yang cukup.

2. Upah

jumlah yang diberikan kepada orang karena kejahatan, apakah itu sesuai dengan persyaratan yang dapat diterima.

3. Promosi

Orang tidak selalu memiliki kesempatan untuk naik pangkat dalam pekerjaan mereka.

4. Pengawas

Seseorang yang memiliki selalu menyediakan instruksi atau petunjuk untuk menyelesaikan tugas.

5. Rekan kerja

Selama melakukan pekerjaan mereka, Seseorang mungkin menganggap rekan kerjanya baik atau buruk.

Adapun Indikator-indikator *Job satisfaction* menurut Hee (2019) yakni sebagai berikut:

1. Gaji adalah uang yang diberikan oleh pemilik bisnis kepada karyawan sebagaimana imbalan atasnya jasa atau, pekerjaan yang telah atau mungkin akan mereka selesaikan.
2. Tanggung jawab memberi karyawan pekerjaan menarik, peluang untuk mempelajari, peluang tentang mengambil kewajiban, dan kesempatan tentang maju.
3. Rekan kerja, didefinisikan sebagai seseorang atau kelompok individu yang memiliki peran yang sama dan bekerja sama untuk membantu setiap usaha yang di berikan
4. Supervisi adalah tinjauan dari atas atau tinjauan dan penilaian yang dilakukan oleh pihak berwenang atas tindakan, kreativitas, dan kinerja tingkat bawah.

5. Periklanan adalah pengembangan pekerja ke jabatan yang lebih tinggi di perusahaan dengan lebih banyak jawaban dan gaji.

Indikator-indikator apa menentukan *Job satisfaction* menurut Robbins & jugde (2018) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sulit psikologis

Pada umumnya, orang yang memilih kerja yang membiarkan mereka untuk menunjukkan keterampilan dan, kemampuan mereka juga menyediakan banyak tugas; tugas yang tidak terlalu sulit akan menghasilkan orang bosan, meskipun juga tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan orang frustrasi dan, tidak berhasil.

2. Pengakuan yang tepat dengan situasi

Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang sesuai dengan harapan, adil, dan tidak ambigu. Jika pembayaran dilakukan disesuaikan dengan kemampuan, tuntutan pekerjaan, serta standar pembayaran masyarakat, tingkat tingkat kebahagiaan karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja yang membantu

Faktor-faktor seperti tata letak, sanitasi, kemudahan dan, fasilitas, suhu dan volume suara merupakan bagian dari lingkungan kerja di mana karyawan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Pekerja yang atletis

Orang tidak hanya mendapatkan uang, atau kinerja apa nyata mulai tempat kerja mereka, serta karyawan memiliki peluang untuk berhubungan bersama dengan orang lain dan menikmati interaksi sosial. Perilaku manajemen sangat terpenting untuk tingkat kepuasan karyawan.

2.1.5 *Work life Balance*

Seperti yang dinyatakan Lumunon et al. (2019), orang apa mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan kepentingan keluarga dan individu disebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini adalah upaya untuk memberi karyawan fleksibilitas di tempat kerja sehingga mereka dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab mereka dan minat mereka di luar tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja atau *worklife balance* menurut (Saleh 2020) adalah tingkat kesejahteraan yang memungkinkan seseorang mengelola banyak tugas di kantor, di rumah, dan di komunitas. Sedangkan menurut Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, juga dikenal sebagai bagaimana menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional adalah mempertimbangkan semua bagian dari kehidupan pribadi dan keluarga, kerja, agama, dan sosial seseorang. Ini termasuk keseimbangan kepuasan, ukuran tingkat kepuasan seseorang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, serta efek mental dan tingkat komitmen seseorang terhadap tanggung jawab mereka. *Balance* kehidupan *Balance* kerja kehidupan didefinisikan sebagai ketika seseorang puas dan bekerja dengan sangat baik di kantor serta di rumah bersama melalui sedikit conflict tentang perannya.

Berdasarkan definisi *worklife balance* para ahli di atas, *worklife balance* dapat didefinisikan sebagai pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif tentang bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka.

2.1.6 Indikator *Work life Balance*

Dalam hal indikator seimbang antara hidup pribadi dan tempat kerja, menurut Ricardianto (2018) sebagai contoh berikut:

1. Waktu: termasuk jumlah waktu yang dihabiskan untuk berfungsi jika dibandingkan dengan dihabiskan tentang kegiatan di luar pekerjaan.
2. sikap, yang mengacu pada mengambil tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diinginkan. Didasarkan pada keyakinan individu bahwa mereka bisa mencapai tujuan di dalam pekerjaannya dan, motivasi pribadi.
3. Termasuk ketegangan stres, panik, kehilangan minat penting, juga, kesulitan memelihara fokus.
4. Tenaga termasuk sumber energi yang dihabiskan untuk mencapai maksud. Sumber energen manusia terbatas, sehingga kekurangan energi untuk melakukan tugas-tugas yang dibutuhkan dapat menyebabkan stres.

Indikator *work life balance* yang didasarkan pada penelitian apa dilakukan dari Rondonuwu et al. (2018) yaitu sebagai berikut :

1. Memastikan keseimbangan waktu, juga dikenal sebagai *Balanced time* merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk sesuatu di luar pekerjaannya, sama seperti keluarga.
2. Keseimbangan keterlibatan, mengacu pada seberapa terlibat secara mental dan terlibat seorang individu di tempat kerjanya dan item yang tidak berkaitan pekerjaannya.

3. Keseimbangan kepuasan, juga dikenal sebagai *Satisfaction balance*, mengacu pada seberapa puas seorang individu dengan aktivitas pekerjaannya dan apa yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Indikator *work life balance* menurut Widyawati, et al (2021) sebagai contoh berikut:

1. Keseimbangan waktu, mengacu pada dalam jangka waktu yang mungkin diberikan dari seseorang tentang tujuan tertentu keluar pekerjaannya dan pekerjaannya.
2. Ketidakseimbangan keterlibatan didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan seseorang. dan komitmen ahli psikologi seseorang terhadap kerjanya, serta, hal-hal lain selain kerjanya.
3. Seimbang tingkat Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya dan item lain selain pekerjaannya.

2.1.7 Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Permasalahan *Job satisfaction* merupakan hal penting apa dapat memengaruhi cara seseorang berpikir lingkungan kerjanya dan mencoba mencari posisi yang lebih baik dalam hal sebelumnya, apa mengakibatkan tingkat kepuasan pekerja yang lebih rendah maka semakin tinggi ia akan meninggalkan pekerjaannya. *Job satisfaction* adalah kondisi emosional yang baik atau positif yang berasal dari penilaian tugas seseorang, sehingga karyawan yang merasa senang dengan posisinya mungkin lebih biasanya berfungsi sempurna (Chi et al., 2023).

Job satisfaction apakah bagaimana seseorang berperasaan tentang posisi mereka di tempat kerja, yang dapat ditentukan oleh banyak hal, sama seperti

situasi pekerjaan yang berkaitan dengan kolega, dan ganti rugi dan manfaat. Perasaan subjektif tentang seberapa baik posisi memenuhi persyaratan dan harapan orang termasuk kepuasan dalam pekerjaan (Spector, 2021). Sebuah penelitian (Sismawati & Lataruva, 2020) menemukan bahwa jika pekerja menganggap lebih bahagia dengan tempat kerja mereka, mereka akan melakukan tambahan banyak berkomitmen penuh di perusahaan dan, tidak akan ingin meninggalkannya.

2.1.8 Pengaruh *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Work life balance menurut Pandiangan (2018) apakah gagasan luas yang meliputi menentukan pilihan yang tepat antara "pekerjaan" dan yang mencakup kerja dan tujuan, serta "kehidupan", yang mencakup senang, rekreasi, keluarga, dan kemajuan rohani. Tingkat kebahagiaan yang dicapai jika seseorang mampu mengimbangi tanggung jawab secara pribadi dan profesional dengan baik menghindari konflik tentang peran yang terjadi antara dua, yang menghasilkan keseimbangan waktu, partisipasi, dan kebahagiaan dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Perusahaan dapat bertahan lama jika mereka menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan mereka, karena pekerja yang senang membawa dampak manfaat bagi bisnis, seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menerapkan *work life balance*. Ini karena sangat penting untuk bisnis tentang mengetahui yang anggota staf bukan hanya *Balanced work life balance* bisa diartikan juga sebagaimana tempat di mana pekerja dapat mengimbangi tanggung jawab antara kehidupan pribadi mereka dan kehidupan profesional mereka secara proporsional, mengurangi konflik tentang peran, dan membuat

pengaturan waktu yang sehat untuk pekerjaan, keluarga, dan bersantai, dan aktivitas pribadi tambahan yang membantu produktivitas, kesehatan kognitif, dan emosi mereka. Sehingga tidak terfikir akan melakukan *turnover intention*: Sebuah penelitian (Prayogi et al., 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya cenderung mempertahankan pekerjaannya.

2.1.9 Pengaruh *Job satisfaction* dan *Work life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Job satisfaction dan *work life balance* dapat memprediksi intensi *turnover* karyawan. Perusahaan memiliki potensi untuk mengurangi intensi *turnover* dengan meningkatkan kepuasan kerja dan *work life balance* bagi dipekerjakan. Apabila kejelasan akan pengembangan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu secara berkelanjutan kurang diperhatikan di perusahaan, maka dapat mendorong terjadinya *turnover* di perusahaan (Rony & Jelita, 2023). Pengaruh *Work life balance* dalam hal *turnover intention*, niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan sangat penting. Karyawan dapat mengalami tingkat tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang tinggi lebih tinggi ketika keseimbangan antara kehidupan mereka secara pribadi dan kehidupan karir mereka terganggu. Hal ini dapat menghasilkan mereka untuk mencari tempat kerja baru dengan keseimbangan lebih baik. lingkungan karya apa sehat, fasilitas apa memadai karena ini berdampak pada semangat kerja karyawan, memberikan gaji dan kompensasi yang sebanding tanpa adanya pemberian tanggung jawab

yang berlebihan, dan menjalin hubungan yang baik antara karyawan, pimpinan, dan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada bagian itu akan membahas studi sebelumnya dan memasukkan ruang lingkup serta kesamaan dari beberapa variabel penelitian. Penelitian sebelumnya berguna sebagai komponen perbandingan dan studi penelitian. Adapun penelitian sebelumnya tidak terlepas dari topik penelitian, yaitu ditunjukkan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama/Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Work life Balance kepuasan kerja dan work engagement terhadap turnover intention dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan hotel Dafam semarang. (Bernardus Ferry Wahyu Laksono1) ; Paulus Wardoy, 2019)	Setiap variabel bebasnya memiliki dampak negatif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya niat penjualan Hotel Dafam Semarang dipengaruhi oleh semua faktor yang mencakup kebahagiaan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan mentoring.
2	Pengaruh work life balance terhadap turnover intention karyawan kantor pusat perum bulog. (Milla Dwi Afnisya'id1 , Pramitha Aulia, 2021)	Tidak adanya keseimbangan antara aktivitas profesional dan kehidupan individu berdampak negatif dan penting untuk keinginan untuk bekerja kembali. Artinya semakin besar kualitas Balance antara pekerjaan dan hidup jika turnover intention akan menurun atau tidak terjadi sama sekali
3	Pengaruh work life balance terhadap turnover intention dengan employe engagment sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). (Innes Ardian Novitasari, Robby Sandhi Dessyarti, 2022)	Balance antara kerja dan hidup tidak efektif signifikan terhadap niat untuk mengurangi turnover karyawan Po Jaya ponogoro, Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap partisipasi karyawan di Po Jaya Ponorogo. Partisipasi karyawan berdampak signifikan terhadap niat untuk menurunkan karyawan Po Jaya

No	Nama/Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Ponorogo. Work-life balance berpengaruh signifikan menggunakan keterlibatan karyawan sebagai variabel intervensi untuk mengurangi niat turnover karyawan di Po Jaya Ponorogo
4	Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt tri manunggal karya. (Dwima Nur Shabrina , Arif Partono Prasetio, 2018)	Kepuasan dalam pekerjaan berpengaruh signifikan negatif terhadap niat turnover PT Tri Manunggal Karya
5	Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja	Penelitian eksplisit ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dengan sampel 32 responden.
6	Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Muhammad Andi Prayogi, □ Murviana Koto, Muhammad Arif, 2019)	Hasil Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Work life balance dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Work life balance dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.
7	Ibrahim effect of job satisfaction , Turnover empirical Nigerian Banking Industry	Kepuasan kerja memengaruhi turnover
8	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Autobagus Rent Car Bali (Putra, 2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi, tetapi kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Perhitungan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

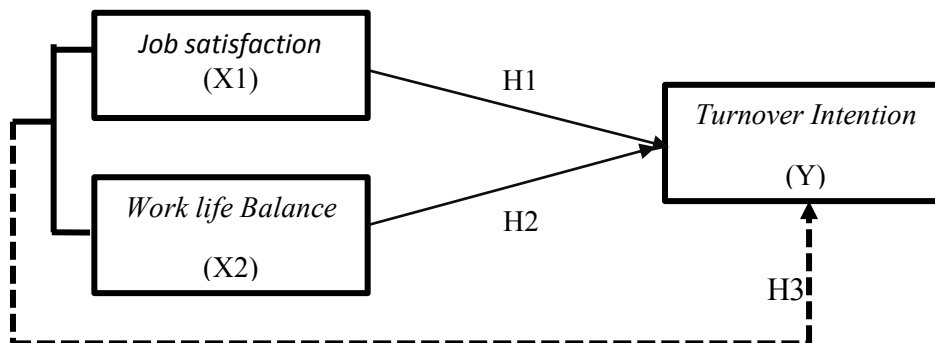
No	Nama/Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta	Ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
10	Work Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction (Nurdin & Rohaeni, 2020)	Tidak ada dampak yang signifikan dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; namun, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak signifikan pada kepuasan bekerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
11	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Ningtyas Dan Purnomo, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang diuji memenuhi kriteria kelayakan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui komitmen organisasi.
12	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karena nilai koefisien beta yang lebih besar, stres kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan diberi saran untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan stres.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual atau kerangka analisis Yang baik adalah penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel penelitian. Selanjutnya, hubungan antara variabel-variabel ini membentuk paradigma penelitian, yang pada gilirannya harus

didasarkan pada suatu kerangka dasar. Kerangka penelitian ini "Pengaruh *Job satisfaction* dan *Work Life Balance* dan *Turnover Intention* PT WAHANA SEMESTA BENGKULU TELEVISI ” dapat dilihat ditunjukkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 : *Job satisfaction* (Independen)

X2 : *Worklife Balance* (Independen)

Y : *Turnover intention* (Dependen)

————> : Pengaruh antar variabel *Job satisfaction* (X1) *Work life Balance* (X2) Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y) secara (Parsial)

- - - -> : Pengaruh antar variabel *Job satisfaction* (X1) variabel *Work life Balance* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara (Simultan)

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional, ini menguraikan metode tertentu yang digunakan untuk melakukan penyelidikan dan mengimplementasikan konsep tersebut, memungkinkan peneliti melakukan lainnya untuk mengulang pengukuran dengan menggunakan metode sama dengan atau berkembang metode pengukuran

tambahan optimal. Definisi operasional variabel penelitian ini diberikan di sini.

Variable independen adalah salah satu dari dua kategori variabel studi yang digunakan dalam penyelidikan ini (X_1) yang mencakup *Job satisfaction* dan, *Work Life Balance* (X_2), tetapi variabel dependent yang digunakan untuk studi ini adalah *Turnover intention* (Y). Tabel 2.2 merupakan makna oprasional dan pengukuran terhadap setiap variable penyelidikan.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan pekerja untuk pindah atau, keluar mulai suatu perusahaan karena merasa tidak nyaman dengan perusahaan tersebut dikenal sebagai <i>turnover intention</i> .	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang (Jehanzeb et al., 2013)	<i>Skala likert</i>
<i>Job Satisfaction</i> (X_1)	<i>Job Satisfaction</i> sebagai respons emosional untuk menunjukkan perasaan yang menyenangkan tentang perspektif karyawan tentang pekerjaannya	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja (Afandi.,2018)	<i>Skala likert</i>
<i>Work life Balance</i> (X_2)	<i>Work life Balance</i> untuk memberi dipekerjakan lebih banyak fleksibilitas di tempat kerja sehingga mereka dapat mengimbangi tugas mereka dan ketertarikan mereka di luar kerja	1. Aspek Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan (Ricardo 2018)	<i>Skala likert</i>

Untuk item pernyataan dari indikator variabel diatas

1. *Turnover Intention* diadopsi dari penelitian Vika Audina dan Tatang Kusmayadi Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)

2. *Work life Balance* diadopsi dari penelitian yang dipublikasikan Muhammad Abdillah Aqiel Rosyada Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja sebagai Variabel
3. *Job Satisfaction* diadopsi dari penelitian ini Delfi Parembang yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Bupati Tana Toraja.

2.5 Hipotesis

Menurut penjabaran di atas, sehingga dapat ditentukan hipotesis teori penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi
- H₂ : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi
- H₃ : Diduga *Job Satisfaction* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Pt Wahana Semesta Bengkulu Televisi