

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berfungsi untuk memperjelas batas-batas logis suatu penelitian, serta menjadi acuan bagi peneliti dalam menentukan aspek-aspek yang relevan maupun yang tidak relevan untuk dibahas. Selain itu, tinjauan pustaka juga menjadi dasar pertimbangan mengapa penelitian tersebut perlu dilakukan. Pada bagian tinjauan pustaka ini, akan diuraikan definisi dan pembahasan mengenai *work-life balance*, komitmen organisasi, serta *turnover intention*.

2.1.1 *Work-life balance*

Work-life balance merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Salah satu yang menjadi dasar teori *work-life balance* adalah teori peran (*role theory*) yang dikemukakan oleh Kahn et al. (1981), yang menjelaskan bahwa individu memainkan berbagai peran dalam kehidupan sosialnya, seperti peran sebagai karyawan, anggota keluarga, maupun anggota masyarakat.

2.1.1.1 Pengertian *Work-life balance*

Work-life balance menggambarkan seberapa puas seseorang saat menjalankan beberapa peran sekaligus, misalnya sebagai pekerja dan juga sebagai anggota keluarga (Suhartini, 2021). Sirgy & Lee (2023), menjelaskan bahwa *work-life balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu dapat terlibat secara seimbang dan merasakan kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan sosial.

Work-life balance diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini tercapai ketika tidak terjadi konflik yang berarti antara kedua aspek tersebut, sehingga individu mampu melaksanakan perannya baik di tempat kerja maupun di ranah pribadi secara maksimal (Saputra & Masdupi, 2025).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu atau karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya secara optimal. Keseimbangan ini ditandai dengan adanya keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara peran di tempat kerja maupun di ranah keluarga dan sosial, tanpa adanya konflik peran yang terjadi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work-life balance*

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi sejauh mana seseorang mampu mencapai *work-life balance*. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dibagi ke dalam tiga kelompok utama (Saputra & Masdupi, 2025):

1. Karakteristik Pekerjaan

- a. **Beban Kerja.** Beban kerja yang berlebihan sering kali menjadi faktor penghambat utama dalam pencapaian *work-life balance*. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti kewajiban lembur atau target kerja yang berat, dapat menyebabkan keterbatasan waktu bagi individu untuk berinteraksi dengan keluarga maupun melakukan aktivitas pribadi. Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi menurunkan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

- b. **Fleksibilitas.** Kebijakan kerja yang memberikan fleksibilitas, seperti penerapan sistem kerja jarak jauh (*remote working*) atau pengaturan jam kerja yang tidak kaku, terbukti dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Melalui fleksibilitas tersebut, individu memiliki kebebasan dalam menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan dan tanggung jawab pribadi, sehingga tekanan terhadap aspek nonpekerjaan dapat diminimalkan.
 - c. **Dukungan Organisasi.** Dukungan dari organisasi memiliki peran penting dalam membantu karyawan mencapai *work-life balance*. Budaya organisasi yang responsif terhadap kebutuhan personal karyawan, seperti penyediaan *employee assistance program* atau cuti keluarga, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dukungan tersebut mendorong terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
2. **Karakteristik Pribadi**
- a. **Gaya Hidup.** Individu yang menerapkan gaya hidup sehat dan teratur umumnya memiliki kemampuan lebih baik dalam mencapai *work-life balance*. Kebiasaan positif seperti rutin berolahraga atau memiliki pola kegiatan yang terencana membantu individu dalam mengelola waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.
 - b. **Tujuan Hidup.** Orientasi atau prioritas hidup seseorang, baik terhadap karir maupun keluarga, berpengaruh terhadap pencapaian *work-life balance*. Individu yang menekan pencapaian karir cenderung mengalami kesulitan

dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan mereka yang lebih mengutamakan aspek keluarga atau kehidupan nonpekerjaan.

- c. Kepribadian. Karakteristik kepribadian tertentu, seperti kemampuan mengatur waktu, mengelola stres, serta ketahanan terhadap tekanan, memiliki kontribusi penting terhadap kemampuan seseorang dalam mewujudkan *work-life balance*.

3. Faktor Lingkungan

- a. Dukungan Keluarga. Adanya dukungan dari anggota keluarga, seperti pasangan, orang tua, maupun anak, berperan penting dalam membantu individu menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan tersebut dapat berupa bantuan emosional, moral, maupun praktis yang memudahkan individu dalam mengelola berbagai peran yang dijalankan.
- b. Jaringan Sosial. Interaksi sosial yang positif, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, memberikan sumber dukungan emosional yang signifikan bagi individu. Jaringan sosial yang kuat dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan membantu individu mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.
- c. Kebijakan Tempat Kerja. Penerapan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti pemberian cuti melahirkan, fleksibilitas waktu kerja, atau tambahan hari libur, dapat

memberikan dampak positif terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai *work-life balance*.

2.1.1.3 Indikator *Work-life balance*

Adapun indikator *work-life balance* yang digunakan menurut Suhartini (2021) diantaranya yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Menunjukkan bagaimana seseorang membagi waktu secara adil antara pekerjaan atau karier dengan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Dengan pembagian waktu yang proporsional, diharapkan tidak ada satu pun peran yang terabaikan.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Berkaitan dengan keterlibatan psikologis individu dalam mengatur keseimbangan antara kebutuhan pribadi, tanggung jawab keluarga, dan komitmen pada pekerjaan. Keterlibatan ini berfungsi untuk membantu individu menghindari kebingungan atau konflik peran, sehingga dapat menjalankan ketiganya secara selaras.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Berfokus pada tingkat kepuasan seseorang dalam upaya menyeimbangkan peran di ranah pribadi, keluarga, dan pekerjaan. Kepuasan ini menjadi cerminan berhasil atau tidaknya individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mendukung pencapaian tujuan

organisasi. Komitmen organisasi ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan, memotivasi mereka agar bekerja lebih baik, serta menurunkan keinginannya untuk keluar dari organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, memahami serta mendukung tujuan yang ingin dicapai, dan memiliki tekad untuk terus bertahan sebagai anggota di dalamnya (Robbins & Judge, 2024). Yusuf & Syarif (2017), menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah wujud loyalitas seorang karyawan, yang ditunjukkan melalui kesediaannya untuk tetap bekerja di dalam organisasi, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dalam kondisi apa pun. Selain itu, Sitorus et al. (2022), menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi ketika seorang karyawan mendukung organisasi tempatnya bekerja, sejalan dengan tujuan organisasi tersebut, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi itu.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari kesediaannya untuk mendukung tujuan organisasi serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut tanpa ada niat untuk meninggalkannya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, diantaranya (Yusuf & Syarif, 2017):

1. Identifikasi dengan Organisasi

Identifikasi dengan organisasi ini adalah pegawai menerima dan mendukung tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang setuju dengan kebijakan organisasi, merasa nilai-nilai pribadinya selaras dengan nilai-nilai organisasi, serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Keterlibatan

Keterlibatan ini artinya pegawai bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di organisasi. Pegawai yang punya tingkat komitmen tinggi biasanya mau menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Loyalitas ini menunjukkan adanya kemauan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Loyalitas juga mencerminkan seberapa besar komitmen pegawai, serta adanya hubungan emosional dan rasa keterikatan antara pegawai dengan organisasi. Pegawai yang punya komitmen tinggi akan merasa memiliki dan setia terhadap organisasinya.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2024), adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini tercipta ketika seorang karyawan memiliki keterikatan emosional yang mendalam dengan organisasi, sehingga muncul keinginan

untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut karena rasa nyaman, rasa memiliki, dan keterlibatan pribadi.

2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini bersumber dari nilai-nilai moral yang sudah tertanam di dalam diri karyawan, yang menumbuhkan kesadaran bahwa mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi merupakan suatu kewajiban yang patut dijalankan.

3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini timbul karena pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian, di mana karyawan memilih tetap bekerja di organisasi akibat adanya ketergantungan pada penghasilan dan fasilitas yang diterima, atau karena keterbatasan alternatif pekerjaan di luar organisasi.

2.1.3 *Turnover intention*

Turnover intention merupakan suatu niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela dalam waktu dekat. *Turnover intention* sering kali dianggap sebagai langkah awal sebelum terjadinya *turnover* secara nyata. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi dan menimbulkan biaya tambahan untuk perekrutan karyawan baru. Oleh karena itu, penting untuk dapat memahami faktor apa saja yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention*.

2.1.3.1 *Pengertian Turnover intention*

Turnover intention adalah dorongan atau keinginan dari seorang karyawan untuk secara sukarela mengakhiri pekerjaannya saat ini atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan keputusan pribadinya (Mobley, 2011). Drastyana (2021),

menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya karena dorongan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik, namun keinginan ini masih berupa niat yang belum diwujudkan secara nyata karena melalui tahap pertimbangan dan pengambilan keputusan terlebih dahulu. Selain itu, Robbins & Judge (2024), menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang didasari oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya pilihan pekerjaan lain

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah dorongan atau keinginan seorang karyawan secara sukarela, untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini atau berpindah ke perusahaan lain. Keinginan ini umumnya muncul karena pekerjaan saat ini dirasa kurang menarik atau adanya peluang kerja yang lebih baik, dan masih berada pada tahap pertimbangan sebelum benar-benar diwujudkan dalam tindakan nyata.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover intention*

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan, diantaranya (Halim & Antolis, 2021):

1. *Work-life balance*

Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap *work-life balance*, sebab ketika karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaannya saat ini.

2. *Personality-Job Fit*

Apabila perusahaan mampu menyesuaikan antara tanggung jawab pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki karyawan, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja sekaligus menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

3. Stres Kerja

Semakin besar tingkat stress kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga agar tingkat stres kerja tetap terkendali, karena stres yang berlebihan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Hubungan Karyawan

Menjaga hubungan yang baik antar karyawan mencerminkan pentingnya menciptakan keharmonisan antara pihak manajemen dan seluruh anggota perusahaan. Jika hubungan tersebut tidak terpelihara dengan baik, hal itu dapat menghambat proses kerja dan menimbulkan ketidaknyamanan. Akibatnya, karyawan yang tidak memiliki hubungan harmonis dengan manajemen maupun rekan kerja berpotensi memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

5. Kompensasi

Ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan reaksi negatif dari karyawan, seperti meningkatkan tingkat absensi dan menurunkannya

kinerja. Kondisi tersebut kerap dikategorikan sebagai bentuk perilaku yang mengarah pada keinginan untuk mengundurkan diri.

6. Lingkungan Kerja Fisik

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa merasa terbebani. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun akan menurun.

7. Kepuasan Kerja

Karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan ketika mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas, hal tersebut memicu keinginan untuk keluar, menurunkan tingkat kehadiran, serta menimbulkan berbagai sikap negatif lainnya.

8. Pengembangan Karir

Semakin besar keyakinan karyawan terhadap peluang pengembangan karir di dalam perusahaan, semakin rendah pula kemungkinan mereka memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

9. Budaya Organisasi

Upaya perusahaan dalam membentuk sikap karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memberdayakan sumber daya manusia secara efektif melalui penerapan budaya organisasi yang sesuai. Dengan demikian, karyawan yang memiliki

tingkat pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah ke perusahaan lain.

10. Komitmen Organisasi

Tanpa adanya komitmen organisasi, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam memperoleh partisipasi yang aktif dan menyeluruh dari para karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemajuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator *Turnover intention*

Adapun indikator *turnover intention* menurut (Mobley, 2011), diantaranya:

1. Niat untuk Berhenti (*Thinking of Quitting*)

Tahap ini menggambarkan kondisi di mana seorang individu mulai mempertimbangkan apakah akan tetap bekerja atau berhenti. Biasanya, ini berawal dari rasa tidak puas terhadap pekerjaan, yang kemudian menimbulkan keinginan untuk keluar. Hal ini juga dapat memengaruhi tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

2. Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Another Job*)

Tahap ini mencerminkan keputusan individu yang sudah memiliki rencana untuk keluar, dengan syarat telah menemukan pekerjaan lain yang lebih sesuai. Pada akhirnya, niat ini akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap bertahan atau benar-benar resign dari pekerjaannya saat ini.

3. Niat untuk Mengundurkan Diri (*Intention to Quit*)

Tahap ini menunjukkan bahwa individu mulai memiliki keinginan nyata untuk meninggalkan pekerjaannya dan mulai berupaya mencari peluang kerja di organisasi lain yang dianggap lebih baik. Semakin sering karyawan memikirkan untuk keluar, semakin besar kemungkinan ia mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai salah satu acuan yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian ini. Kajian terhadap penelitian sebelumnya dilakukan untuk menghindari munculnya kesamaan asumsi dengan penelitian lain serta untuk memperkaya dan memperluas cakupan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Jayamanne & Kaluarachchige (2024), <i>Effect of Work Life Balance and Job Stress on Turnover intention with the Mediating</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>job</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Journal of Human Resource Management Perspectives (JHRMP)</i> , Vol. 9, Issue 1, Page 39-51, E-ISSN: 3084-8075, P-ISSN: 3084-8067

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Effect of Job Satisfaction: A Study of Commissioned Officers in Sri Lanka Military Forces</i>		<i>stress dan job satisfaction</i>		
2.	Hilasseba & Rozaq (2024), <i>The Influence of Work Life Balance on Turnover intention Through Organizational Commitment (On Employees of Forwarding Company in East Java)</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, variabel komitmen organisasi bersifat sebagai variabel mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Journal of Social Science and Education Research Studies</i> , Vol. 04, Issue 07, Page 761-767, E-ISSN: 2770-2790, P-ISSN: 2770-2782
3.	Upadianti & Surya (2025), <i>Job Stress and Work-life balance on Turnover intention: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>job stress dan job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Research Journal of Management, IT & Social Sciences</i> , Vol. 12 No. 4, July 2025, pages 135-150, ISSN: 2395-7492
4.	Naini & Riyanto (2023), <i>The Influence of Perceived</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i>	<i>International Journal of Islamic Business and Management</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Organizational Support and Work-life balance on Turnover intention Through Job Satisfaction</i>	<i>turnover intention</i>	komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>job satisfaction</i>	berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Review</i> , Vol.3 No.2, 2023, Pages 183-193, E-ISSN: 2808-0939
5.	Akelois et al. (2024), <i>The Influence of Work-life balance on Turnover intention is Mediated by Job Satisfaction at KAP in Indonesia</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Journal of Information Systems Engineering and Management</i> , Vol. 10, No. 6, Pages 199-212, E-ISSN: 2468-4376
6.	Wardono, Supriyadi, dan Nugraheni, (2024), Pengaruh Beban Kerja, <i>Perceived Organizational Support</i> , dan <i>Work-life balance</i> Sebagai Prediktor <i>Turnover intention</i> di Cv	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel beban kerja dan <i>perceived organizational support</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Owner: Riset & Jurnal Akuntansi, Volume 8 Nomor 1, Januari 2024, E-ISSN: 2548-9224, P-ISSN: 2548-7507

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tirta Fertindo Pratama				
7.	Haji et al. (2025), <i>The Important Role of Work- life balance and Job Insecurity in Employee Job Satisfaction to Reduce Turnover intention</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>job insecurity</i> dan <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work- life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)</i> , Vol. 3 No. 02, April 2025, E- ISSN: 2986-8645
8.	Liu & Leeniwa (2024), <i>The Impact of Quality of Work Life Balance on Nurse Turnover intention in Teaching Hospitals in China</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel komitmen organisasi, dan ada perbedaan subjek atau lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work- life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Journal of Social Science Humanities and Literature</i> , Vol.7, Issue 3, ISSN: 2277-842X
9.	Alves et al. (2024), <i>Work Overload, Work–Life Balance and Auditors’ Turnover intention: The Moderating role of motivation</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan, yaitu tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>work overload</i> dan <i>motivation</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work- life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Australian Accounting Review</i> , No. 108 Vol. 34, pages 4– 28, ISSN: 1035- 6908

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	Permatasari & Setiyawan (2024), <i>The Effect of Flexible Work Arrangement and Work Life Balance on Turnover intention of Y Generation Employees</i>	Terdapat variabel <i>work-life balance</i> dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan, yaitu tidak terdapat variabel komitmen organisasi, namun ada tambahan variabel <i>work arrangement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (Ijltemas)</i> , Volume XIII, Issue II, February 2024, ISSN 2278-2540
11.	Pandey (2025), <i>Mentoring, Organizational Commitment, and Turnover intention in Nepalese Banking Organizations</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>mentoring</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Bhairahawa Campus Journal</i> , Vol. 8(1), 2025, Pages 25-43, ISSN: 2795-1979
12.	Normi et al. (2025), <i>The Effect of Work Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Turnover intention at Pt. Bank Sumut Head Office</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>work stress</i> dan <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Journal of Business and Quality Research (IJBQR)</i> , Volume 03 Issue 01, 2025, E-ISSN: 2985-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13.	Opolot et al. (2024), <i>Investigating Organizational Commitment as a Turnover intention Mitigation Tool: Are Dimensions of Organizational Commitment Important?</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan, yaitu tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , dan ada perbedaan subjek atau lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>SEISENSE Business Review</i> , Vol. 4 No. 1, (2024), pages 132-148, E-ISSN: 2788-7561
14.	Firda Parida et al. (2023), <i>Reduction Turnover intention of Operational Employee: The Job Satisfaction and Organizational Commitment Approach</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>International Journal of Social Science Humanity & Management Research</i> , Volume 02, Issue 05, May 2023, Page No. 266-273, E-ISSN: 2833-2180
15.	Agustin & Samekto (2024), <i>The Interplay of Job Satisfaction, Compensation, Organizational Commitment and Prophetic Leadership in</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>job satisfaction</i> , <i>compensation</i> ,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Sustainable Business Accounting and Management Review (SBAMR)</i> , Volume 6, No. 4, December 2024, E-ISSN 2684-6845

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Reducing Turnover intention</i>		dan <i>prophetic leadership</i>		
16.	Lukyanto & Akhmad Fauzi (2023), <i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover intention among Employees of "X" Tourist Lodge</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	International Journal of Economics (IJEK), Vol. 2 No. 2, December 2023, E-ISSN: 2961-712X
17.	Anggraini & Swasti (2024), <i>The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover intention Radar Kediri</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)</i> , Vol. 3, No. 8, 2024, Page: 3637 – 3648, E-ISSN: 2828-1519
18.	Han & Cai (2024), <i>Impact of Psychological Capital on Organizational Commitment and Turnover</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work-life balance</i> , namun terdapat tambahan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover</i>	<i>Iranian Journal of Public Health</i> , Vol. 53, No.7, Jul 2024, pages 1578-1587, ISSN: 0304-4556

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>intention: Evidence from Korean Flight Attendants</i>		variabel <i>Psychological Capital</i>	<i>intention</i>	
19.	Likardo & Praningrum (2025), <i>The effect of perceived organizational support and organizational commitment on turnover intention: Mediated by job satisfaction</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work- life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>job satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Volume 15, Number 1, March 2025, Page 37-54, P- ISSN: 2088- 4079 E-ISSN: 2716-0521
20.	Haliansyah et al. (2024), <i>Career Development Strategies in Maintaining Turnover intention Through Organizational Commitment</i>	Terdapat variabel komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>	Terdapat perbedaan yaitu, tidak terdapat variabel <i>work- life balance</i> , namun terdapat tambahan variabel <i>Career Development</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>	<i>Organizacija; Journal of Management, Informatics and Human Resources</i> , Vol. 57, Issue. 3, August 2024, ISSN: 1318- 5454

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan tidak dapat terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang

dimilikinya. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan setiap individu yang terlibat dalam proses bisnis merupakan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ketika kualitas sumber daya manusia terjaga dengan baik, maka setiap individu di perusahaan akan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Hal ini tentu akan berdampak baik terhadap perusahaan, baik dari segi produktivitas maupun pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif agar dapat menjaga kesejahteraan fisik dan mental sumber daya manusianya secara menyeluruh. Hal ini mencakup perhatian terhadap aspek-aspek penting yang menyangkut keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta upaya perusahaan dalam menumbuhkan komitmen yang baik antara individu dengan perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* adalah gambaran seberapa puas seseorang saat menjalankan beberapa peran sekaligus, misalnya sebagai pekerja dan juga sebagai anggota keluarga (Suhartini, 2021). Indikator *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*inovelment balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) (Suhartini, 2021).

Peran perusahaan dalam menjalankan program *work-life balance* ini sangat penting, karena apabila suatu perusahaan dapat menjalankan *work-life balance* dengan baik, maka dampak positifnya akan sangat terasa baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Seperti, produktivitas meningkat, tingginya tingkat

kepuasan kerja, hubungan kerja yang lebih harmonis, terjaganya kesejahteraan fisik dan mental, loyalitas meningkat, dan *turnover intention* akan menurun. Sebaliknya, rendahnya tingkat *work-life balance* dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, kondisi ini umumnya dipicu oleh tingginya beban kerja serta adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Azhar & Khan, 2024). Semakin tinggi tingkat *work-life balance* karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Apabila tingkat *work-life balance* karyawan buruk, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pun akan meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Upadianti & Surya (2025), Haji et al. (2025) dan Jayamanne & Kaluarachchige (2024), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *work-life balance* ada faktor lain yang juga berperan penting dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja di perusahaan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah gambaran sejauh mana seorang karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, memahami serta mendukung tujuan yang ingin dicapai, dan memiliki tekad untuk terus bertahan sebagai anggota di dalamnya (Robbins & Judge, 2024). Adapun tiga indikator komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) (Robbins & Judge, 2024).

Variasi dalam tingkat komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang umum terjadi pada karyawan. Beberapa karyawan, terutama yang memiliki

kompetensi tinggi, merupakan aset berharga bagi organisasi karena kontribusinya yang signifikan. Namun, kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berkompetensi tinggi ini membuat individu tersebut lebih mudah menarik perusahaan lain, sehingga tingkat *turnover intention* cenderung tinggi. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena karyawan dengan kompetensi tinggi seringkali lebih setia pada profesi dan rekan kerja dibandingkan pada organisasi tempat kerja (Santoso et al., 2025). Komitmen organisasi berperan penting dalam menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, karyawan cenderung merasa menjadi bagian dari perusahaan, menghargai nilai-nilai yang dianut, serta berusaha bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan rendahnya *turnover intention*. Sebaliknya, tingkat komitmen organisasi yang rendah akan menciptakan karyawan merasa kurang dilibatkan, kehilangan motivasi, dan tingginya *turnover intention* (Asmawiyah et al., 2024). Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Apabila tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan buruk, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pun akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandey (2025), Likardo & Praningrum (2025), dan Normi et al. (2025), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Work-life balance dan komitmen organisasi berperan penting dalam menurunkan *turnover intention* karyawan. *Turnover intention* adalah dorongan atau keinginan dari seorang karyawan untuk secara sukarela mengakhiri pekerjaannya saat ini atau berpindah ke tempat kerja lain berdasarkan keputusan pribadinya (Mobley, 2011). Adapun tiga indikator *turnover intention* yaitu, niat untuk berhenti (*thinking of quitting*), niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*), dan niat untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) (Mobley, 2011).

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi faktor yang penting. Tingginya tingkat *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan menimbulkan kerugian baik dari segi waktu, biaya, maupun produktivitas. Di sektor perbankan yang dikenal dengan tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan sikap profesional, penting bagi manajemen untuk merancang strategi sumber daya manusia yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Pemahaman terhadap aspek *work-life balance* yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, dan komitmen organisasi yang mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan.

Work-life balance yang baik akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga akan menciptakan rasa puas, nyaman, dan minim tekanan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ketika karyawan merasa bahwa waktu dan

energinya tidak hanya habis oleh pekerjaannya saja, tetapi juga dihargai dalam kehidupan pribadinya, maka loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat. Di sisi lain, karyawan dengan komitmen organisasi yang baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Kombinasi antara *work-life balance* yang ideal dan komitmen organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengurangi stres, serta menurunkan *turnover intention* karyawan. Secara keseluruhan, *work-life balance* dan komitmen organisasi yang baik memiliki dampak langsung pada *turnover intention* karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Sahroni & Suganda, 2022). Lebih lanjut, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Marhaeni et al., 2025).

Dengan memahami keterkaitan antara *work-life balance*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Diharapkan, hasil dari penelitian ini bisa memberikan kontribusi nyata dalam membantu perusahaan mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, khususnya dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan melalui hasil penelitian. Berdasarkan uraian pada bagian kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*.

H2: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.