

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Penelitian ini menguraikan berbagai konsep yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan *Turnover Intention*, serta memberikan penjelasan mengenai masing-masing variabel tersebut.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resource Management* (HRM) merupakan serangkaian proses dalam organisasi yang berorientasi pada pengelolaan tenaga kerja, mulai dari menarik kandidat, mengembangkan kompetensi mereka, hingga menjaga keberlangsungan karyawan secara optimal (Rosita, 2024: 4). Manajemen sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dijalankan oleh pimpinan untuk merekrut, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan para pekerja, baik dari aspek mutu maupun jumlah, sehingga tenaga kerja tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal dan efisien guna mencapai sasaran organisasi (H.Fachruazi, 2021: 15). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ranah kajian dimana berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Nurdin, 2024: 2).

##### **2.1.2 Fungsi-fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdapat beberapa aspek-aspek fungsional operasional terbagi menjadi beberapa (Rosita, 2024: 12) diantaranya:

1. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Pengadaan tenaga kerja bertujuan memastikan organisasi mendapatkan jumlah serta tipe karyawan yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi ini meliputi proses pemetaan kebutuhan tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, seleksi, hingga penempatan. Dalam menentukan kebutuhan tersebut, perusahaan mempertimbangkan baik aspek kualitas maupun jumlah personel yang diperlukan. Proses seleksi dan penempatan meliputi pemilihan dan pemeliharaan karyawan, analisis bentuk surat lamaran, pelaksanaan tes psikologis, wawancara, dan aspek lainnya.

2. Pengembangan (*Development*)

Setelah karyawan diterima, diperlukan proses pembinaan dan pengembangan lebih lanjut. Upaya pengembangan ini bertujuan guna memperkuat keterampilan karyawan melalui berbagai bentuk pelatihan yang dibutuhkan sehingga dapat menjalankan tugas secara optimal.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Aspek kompensasi memiliki peran yang krusial bagi para karyawan. Kompensasi sendiri merupakan sebagai kompensasi yang diterima pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Biasanya, kompensasi diberikan dalam bentuk pembayaran finansial yang dilengkapi dengan berbagai tunjangan lain yang diterima setiap bulan.

#### 4. Pengintegrasian (*Integration*)

Walaupun perusahaan telah melakukan proses rekrutmen, pengembangan, serta memberikan kompensasi yang memadai, tetap terdapat tantangan besar, yaitu proses integrasi. Integrasi merupakan upaya menyelaraskan sikap, nilai, dan harapan karyawan dengan tujuan perusahaan maupun masyarakat. Dalam proses ini, setiap individu diharapkan menyesuaikan kebiasaan dan perilaku yang sebelumnya kurang mendukung organisasi. Tujuan akhirnya adalah mendorong pegawai memiliki motivasi dan komitmen yang kuat untuk memperbaiki cara pandang, kebiasaan, serta sikap lain agar selaras dengan visi dan tujuan perusahaan.

#### 5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan mencakup berbagai langkah yang dilakukan untuk menjaga sekaligus meningkatkan keadaan fisik, mental, dan tingkat loyalitas karyawan. Fasilitas maupun kondisi kerja yang sudah dirasakan bermanfaat oleh pegawai idealnya tetap dijaga keberlangsungannya. Tujuan utama dari fungsi ini adalah memastikan ketersediaan sumber daya manusia tetap terpelihara. Melalui upaya pemeliharaan tersebut, diharapkan tercipta rasa aman, motivasi yang kuat, serta dorongan bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

#### 6. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan tenaga kerja yang telah lama berkontribusi dalam organisasi. Proses ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti keputusan karyawan sendiri, kebutuhan perusahaan, berakhirnya masa kontrak, memasuki usia pensiun, atau faktor lainnya. Pada umumnya,

perusahaan yang sudah maju dan beroperasi dalam skala besar menyediakan program dana pensiun bagi karyawan yang memasuki masa purnabakti.

### **2.1.3 Beban Kerja**

Secara umum, beban kerja menjelaskan sekumpulan tugas atau aktivitas yang wajib diselesaikan oleh sebuah unit organisasi ataupun individu sesuai dengan jabatan yang diemban dalam jangka waktu tertentu. Tugas yang dibebankan kepada karyawan sebagai bagian dari beban kerja tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari peran karyawan dalam perusahaan.

#### **2.1.3.1 Definisi Beban Kerja**

Beban kerja menggambarkan total tuntutan fisik, mental, maupun sosial yang harus ditangani seseorang dan diselesaikan dalam batas waktu tertentu sesuai kapasitas fisiknya serta batasan-batasan yang dimiliki pekerja dalam menangani beban tersebut (Eni Mahawati et al., 2021: 50). Beban kerja dipahami sebagai pandangan karyawan terhadap jumlah tugas yang perlu dituntaskan dalam batas waktu tertentu, serta bagaimana cara mereka mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan tersebut (I Komang Budiasa, 2021: 30). Definisi lain dari beban kerja menggambarkannya sebagai kumpulan pekerjaan atau kegiatan yang wajib diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila pekerja mampu menjalankan dan menyesuaikan diri dengan tugas tersebut, situasi itu tidak dipandang sebagai beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil memenuhi tuntutan tugas, maka rangkaian aktivitas tersebut akan dianggap sebagai beban kerja (Vanchapo, 2020: 3).

Beban kerja tidak hanya terdiri dari tuntutan fisik dan mental, tetapi juga mencakup aspek sosial. Setiap personal memiliki kapasitas yang berbeda dalam menangani beban kerja, tergantung pada kemampuannya masing-masing (Fitri Yuliana & Taufik Rahman, 2024). Seiring dengan meningkatnya beban kerja, waktu yang dapat digunakan seseorang untuk bekerja tanpa merasa lelah atau terganggu menjadi semakin terbatas. Adapun definisi lain dari beban kerja merupakan keadaan yang timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan tempat tugas dilaksanakan, serta kemampuan, sikap, dan cara pandang yang dimiliki oleh karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan yang melebihi dari tuntutan pekerjaan sehingga berdampak kebosanan dan kurangnya minat karyawan. Namun sebaliknya, jika kemampuan seorang karyawan tidak memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, hal itu dapat menimbulkan tekanan dan rasa lelah, baik secara fisik maupun mental (Sari Dewi et al., 2023).

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan oleh para pakar atau peneliti, Beban kerja dapat dipahami sebagai kumpulan tanggung jawab yang harus dituntaskan individu dalam batas waktu yang ditentukan, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Beban Kerja**

Dalam beban kerja terdapat beberapa aspek-aspek yang dapat memengaruhinya (I Komang Budiasa, 2021: 32) sebagai berikut.

1. Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* adalah tekanan atau tuntutan yang bersumber dari lingkungan di luar diri pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. Aktivitas yang dijalankan mencakup aspek fisik, seperti kondisi kerja, pengaturan ruang, lokasi, peralatan, fasilitas kerja, serta postur atau sikap kerja. Di samping itu, faktor eksternal juga meliputi tuntutan mental, antara lain tingkat kompleksitas tugas, kesulitan pekerjaan, latar belakang pendidikan atau pelatihan yang dimiliki, serta tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan tersebut.
- b. Pengaturan kerja meliputi berbagai elemen, seperti durasi jam kerja, jeda istirahat, pola *shift* termasuk jadwal kerja malam, sistem pemberian upah, susunan organisasi, serta pembagian tanggung jawab dan kewenangan.
- c. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, faktor biologis, serta aspek psikologis yang ada di dalam area pekerjaan.

## 2. Faktor *Internal*

Faktor *internal* adalah faktor-faktor yang muncul dari dalam tubuh sebagai bentuk respons terhadap beban kerja yang datang dari luar. Reaksi tubuh yang dikenal sebagai strain dapat diukur secara objektif maupun subjektif. Faktor *internal* mencakup:

### a. Faktor somatik

Faktor fisik seperti perbedaan gender, rentang usia, bentuk dan ukuran tubuh, kecukupan gizi, serta status kesehatan. Aspek somatik mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, proporsi tubuh, tingkat pemenuhan gizi, serta keadaan kesehatan seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor mental meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan tingkat kepuasan. Aspek psikologis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, aspirasi, dan kepuasan individu.

### **2.1.3.3. Indikator Beban Kerja**

Berdasarkan penelitian sebelumnya indikator beban kerja yang digunakan meliputi 4 indikator (I Komang Budiassa, 2021: 35) sebagai berikut.

1. Target kerja tercapai

Persepsi seseorang mengenai tingkat tuntutan target yang dibebankan dalam menyelesaikan tugasnya. Ini mencakup bagaimana individu memandang hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Meliputi persepsi individu terhadap pekerjaannya, seperti keterampilan dalam membuat keputusan dengan cepat selama menjalankan tugas serta kemampuan menghadapi keadaan yang tidak terduga, termasuk melaksanakan pekerjaan tambahan di luar waktu kerja yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Durasi yang digunakan untuk menjalankan berbagai aktivitas yang berhubungan langsung dengan tugas pekerjaan.

4. Standar pekerjaan

Persepsi individu terhadap pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul terkait beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.4 Work-Life Balance**

Secara umum, *work-life balance* menunjukkan kemampuan individu dalam membagi waktu dan tenaga antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga kewajiban profesional terpenuhi tanpa mengorbankan kesejahteraan, hubungan sosial, dan kesehatan mental.

##### **2.1.4.1 Definisi Work-Life Balance**

Gagasan tentang harmoni antara kehidupan personal dan aktivitas kerja (*work-life balance*) menjadi isu yang sering dibahas dalam berbagai studi manajemen, *work-life balance* organisasi, dan kesejahteraan individu. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya mereka dengan cara yang seimbang, tanpa harus mengorbankan satu aspek untuk memenuhi kebutuhan yang lain (MASDUPI, 2025: 2).

Adapun definisi *work-life balance* dapat dirumuskan sebagai berikut: "*Work-Life Balance* merupakan pandangan seseorang bahwa kegiatan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan berada dalam keadaan selaras serta mendukung perkembangan dirinya sesuai dengan prioritas hidup yang sedang dijalani. Dengan kata lain, *work-life balance* adalah upaya individu menilai dan memandang aktivitas pekerjaan serta aktivitas di luar pekerjaan sebagai sesuatu yang selaras dan membantu mereka tumbuh berdasarkan prioritas hidup mereka saat ini (Indrian et al., 2023). *Work-life balance* dapat dipahami sebagai keseimbangan dalam kehidupan individu, ketika individu mengalokasikan periode untuk tanggung jawab

profesional dan kegiatan pribadi, yang memungkinkan personal guna memenuhi dua fungsi atau lebih (Siti Aisah et al., 2025).

Definisi lainnya dari *Work-Life Balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan kebutuhan profesional dengan tuntutan pribadi serta keluarga (Sari, 2024). Selain itu, *work-life balance* adalah “komposisi seimbang dari keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan dan non pekerjaan, yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi kewajiban dan kebutuhan di kedua domain tersebut.” Dengan kata lain, *Work-Life Balance* merupakan yang menggambarkan antara tuntutan karier dan aspek kehidupan pribadinya (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022).

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan pembahasan mengenai *work-life balance*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan di mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara selaras.

#### **2.1.4.2 Faktor- Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance***

Aspek-aspek utama yang memiliki dampak seseorang dalam mencapai *work-life balance* dibagi menjadi tiga kelompok utama (MASDUPI, 2025: 5-6) sebagai berikut.

##### **1. Karakteristik Pekerjaan**

###### ***a. Fleksibilitas***

Kebijakan kerja yang *fleksibel*, seperti jadwal *shift* kerja atau jam Penerapan sistem kerja *fleksibel* dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

**b. Dukungan organisasi**

Budaya organisasi mendukung antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan *work-life balance*.

2. Karakteristik Pribadi

a. Gaya hidup

Individu dengan gaya hidup yang sehat lebih mampu mencapai *work-life balance*. Contohnya seperti karyawan dengan gaya hidup yang rajin berolahraga atau aktivitas lainnya biasanya lebih mudah dalam mengelola waktu mereka.

b. Tujuan hidup

Prioritas seseorang tentang pekerjaan atau keluarga dapat memengaruhi cara mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

c. Kepribadian

Beberapa karakteristik kepribadian, seperti kemampuan dalam manajemen waktu dan toleransi terhadap tekanan, berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

3. Faktor Lingkungan

a. Dukungan pekerjaan

Adanya dukungan seperti dari orang tua, keluarga, teman atau pasangan dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan antara kehidupan dan pekerjaan.

b. Jaringan sosial

Hubungan sosial yang positif dan baik ditempat kerja maupun diluar pekerjaan memberikan dukungan individu secara emosional yang diperlukan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan

c. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi kebijakan yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti pemberian cuti atau libur tambahan, berdampak positif terhadap *work-life balance*.

#### **2.1.4.3 Indikator *Work-life Balance***

Dalam mengukur *work-life balance* terdiri dari 3 komponen penting (Indrian et al., 2023) diantaranya:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Berkaitan dengan durasi periode yang dialokasikan individu baik untuk urusan pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaan.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Berkaitan dengan jumlah dan tingkat partisipasi psikologis serta dedikasi seseorang baik pada pekerjaan maupun kegiatan di luar pekerjaan.

3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Berkaitan dengan seberapa puas seseorang terhadap aktivitas yang ia lakukan di tempat kerja beserta faktor-faktor pendukungnya eksternal di luar pekerjaan.

### **2.1.5 Turnover Intention**

*Turnover intention* merujuk pada keinginan internal karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, masalah pribadi atau keluarga, lingkungan bisnis, dan faktor lainnya.

#### **2.1.5.1 Definisi Turnover Intention**

*Turnover intention* sebagai rencana pergantian atau kecenderungan berpindah. *Turnover intention* mengacu terhadap kecenderungan perilaku karyawan untuk berusaha keluar dari organisasi tempat kerja individu, yang dapat mengakibatkan pergantian karyawan yang sebenarnya (Rumawas & Sos, 2023: 8). *Turnover intention* merupakan fase *kognitif* di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi, mengevaluasi pekerjaan alternatif, dan menilai kembali prospek karier di tempat kerja saat ini (Khairdiyanto & Dudija, 2024).

*Turnover* merupakan isu utama dalam pengelolaan SDA, karena secara langsung berhubungan disebabkan menurunnya tingkat produktivitas dalam kinerja perusahaan. Akan tetapi, ada permasalahan yang lebih serius dibandingkan dengan *turnover*, yaitu niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) (Uki Yonda Aseptia & Dhevira Pramitasari, 2022). Definisi *turnover intention* mengacu pada niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk keluar pekerjaan atau organisasinya saat ini (Putriana Dewi & Anah, 2023).

Definisi lainnya *turnover intention* mengacu pada kecenderungan atau niat karyawan untuk niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari posisi

mereka atas pilihan mereka sendiri. Tindakan pengungkapan diri melibatkan meliputi beberapa aspek, salah satunya adalah keinginan untuk keluar niat guna memperoleh alternatif pekerjaan, dan potensi guna memperoleh posisi yang lebih maksimal di lokasi lain (Tampi et al., 2025).

Berdasarkan berbagai sejalan dengan definisi yang telah dijelaskan, *turnover intention* merujuk pada niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan mereka. Hal ini merupakan fase *kognitif* yang melibatkan pertimbangan untuk mencari alternatif pekerjaan, mengevaluasi prospek karier, dan mempertimbangkan kesempatan yang lebih baik di luar organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor *Turnover Intention***

Penelitian sebelumnya menyebutkan aspek-aspek menjadi penyebab *turnover intention* (Uki Yonda Asepta & Dhevira Pramitasari, 2022) terdiri dari:

1. Budaya Organisasi
2. Komitmen Organisasi
3. Lingkungan Kerja
4. Kepuasan Kerja
5. Kompensasi
6. Hubungan Karyawan
7. Stress kerja

#### **2.1.5.3 Indikator *Turnover Intention***

Dalam mengukur untuk mengetahui yang menyebabkan tiga indikator yang membentuk *turnover intention* (Fitri Yuliana & Taufik Rahman, 2024), diantaranya:

1. *Intention to quit* (Niat untuk keluar)

Karyawan berniat mengajukan resign ketika mereka menemukan kesempatan kerja yang dianggap lebih baik, dan keputusan akhirnya bergantung pada pilihan individu apakah tetap bertahan atau meninggalkan posisi yang sekarang.

2. *Job search* (Pencarian pekerjaan)

Menggambarkan dorongan seseorang untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Saat karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka cenderung mencari posisi yang lebih menjanjikan di luar perusahaan.

3. *Thinking of quit* (Berpikir untuk keluar)

Menunjukkan pemikiran individu mengenai bekerja atau tetap berada dalam lingkungan kerjanya. Proses ini biasanya diawali dari rasa tidak puas yang muncul pada diri karyawan, kemudian mendorong mereka untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya sekarang demi mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan preferensinya.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu**

Uraian berikut memaparkan penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Siti Aisah, Mochamad Edris, Ag. Sunarno (2025). Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Kridha Multiniaga Prima Cabang Juwana Pati	Variabel X1: Beban Kerja X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel Z: Stres Kerja	Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban kerja dan <i>worklife balance</i> memengaruhi stress kerja, dan memengaruhi <i>turnover intetion</i> .	Al-kharaj: Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah, Volume 7, Nomor 6. DOI:10.47467/alkharaj.v7i6.7439
2	Tiar Abdan Hisbih, Lili Karmela Fitriani, Odang Supriatna (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: Beban Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: Stres Kerja Z: <i>Workplace Wellbeing</i>	Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban Kerja memengaruhi stress kerja, dan stress kerja, memengaruhi <i>turnover intetion</i> tidak melalui <i>Workplace Wellbeing</i>	Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 4, Nomor 3. e-ISSN: 2776-2483

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan Dengan <i>Workplace Wellbeing</i> Sebagai Variabel Mediasi				
3	Annisa Nurkarimah, Sita Rositawati (2023). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung	Variabel X: <i>Work- life balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Worklife balance</i> berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> , korelasi menunjukkan <i>worklife balance</i> lebih tinggi menyebabkan <i>turnover intention</i> lebih rendah.	Bandung Conference Series: Psychology Science, Volume 3, Issue 2. DOI: 10.29313/ bcsp.v3i2 .7314
4	Setiyo, Dodi & Saputra, Febrian Eko (2025). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung	Variabel X: <i>Work- Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Populasi: Karyawan Gen Z	Variabel Z: Stres kerja	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Worklife balance</i> memperngaruhi <i>turnover intetion</i> dan tidak melalui variabel stress kerja	SEIKO: Journal of Management & Business, Volume 8, Issue 2. DOI: 10.29313/j mb.v8i2.1 0657
5	Yuliana, & Fitri	Variabel X: Beban Kerja	Variabel X: Job	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Beban	JAPB: Volume 7, Nomor 2.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Rahman, Taufik (2024). Pengaruh <i>Workload</i> (Beban Kerja) Dan Job Insecurity Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perusahaan Merger	Y: <i>Turnover Intention</i>	Insecurity	kerja dan <i>job insecurity</i> memengaruhi <i>turnover intention</i>	ISSN: 2723-0937
6	Khairdiyanto, Kamal Fakhri & Dudija, Nidya (2024). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Burnout</i> pada Karyawan Generasi Z	Variabel X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Populasi: Generasi Z	Variabel Z: <i>Burnout</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Worklife balance</i> secara langsung memengaruhi <i>turnover intention</i> , melalui variabel <i>Burnout</i>	Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom
7	Asepta, Yonda & Pramitasari, Dhevira (2022). Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Burnout Syndrome</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Wanita	Variabel X: <i>Work-life balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: <i>Burnout</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Worklife balance</i> dan <i>burnout</i> keduanya mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Volume 13, Nomor 1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	di Kota Malang				
8	Triningsih & Darma (2024). <i>Compensation, Work-life Balance, Employee Engagement, and Turnover Intention</i> PT Busana Kreasi	Variabel X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: <i>Compensation</i> Z: <i>Employee Engagement</i>	Berdasarkan hasil penelitian variabel <i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	Quantitative Economics and Management Studies (QEMS), Volume 5, No. 1
9	Anugrah et al. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. OTO Group Pontianak dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	Variabel X1: Beban Kerja X2: <i>WorkLife Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel Z: Stres Kerja	Berdasarkan hasil penelitian Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja meningkatkan <i>turnover intention</i> . Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja menurunkan <i>turnover intention</i> .	Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Volume 3, No. 5
10	Upadianti & Surya (2025). <i>Stress and Work-Life Balance on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	Variabel X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: <i>Job Stress</i> Z: <i>Role of Job Satisfaction</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel <i>worklife balance</i> berpengaruh negatif terhadap	International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, Volume 12, No. 4

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				<i>turnover intention.</i>	
11	Ramadhani et al. (2025). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Semarang Garment)	Variabel X1: <i>WorkLife Balance</i> X2: Beban Kerja Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel Z: Stres Kerja	Berdasarkan hasil penelitian Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, meningkatkan <i>turnover intention.</i> Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja menurunkan <i>turnover intention</i>	Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi, Volume 2, No. 3, September
12	Iin Shavira, Nur Shinta, Srikandi Wiwaha, Tiara Ahmad Gunawan (2025). Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-Life-Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada karyawan Gen Z di Bandar Lampung	Variabel X1: Beban Kerja X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Populasi: Karyawan Gen Z	Tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian Variabel beban kerja dan <i>work-life balance</i> berpengaruh positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, Volume 4, No. 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Herman Sjahruddin, Galuh Arsanti, Mahmud Mahmud, Zulkifly Hijaz, Amri Nur Rahmat, Syamsul Alam (2025). <i>Relationship Between Work-Life Balance and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement</i>	Variabel X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel Z: <i>Role of Work Engagement</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intetion</i> , tidak melalui variabel <i>Role of Work Engagement</i>	DIMENSI, Volume 14, No. 1
14	Umi Farida, Titi Rapini, Rizki Listyono Putro (2023). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo and Luwes Ponorogo supermarket.	Variabel X: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i>	Variabel X: Stress Kerja	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Work-life balance</i> , Stress kerja dan Beban kerja berdampak positif terhadap <i>Turnover intetion</i>	Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 18, No. 2
15	Suwandi, Riyan Utami, Viola De	Variabel X: <i>Workload</i> (Beban	Variabel X: <i>Workstres</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Beban	Remik: Riset dan E-Jurnal Manajeme

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Yusa, Besti Lilyana (2022). Pengaruh <i>Workload</i> dan <i>Workstress</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT Selaras Citra Jaya	kerja) Y: <i>Turnover intention</i>	(stress kerja)	kerja dan <i>workstress</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intetion</i>	n Informatika Komputer, Volume 6, No. 4
16	Natasya Maharani & Awan Santosa (2025). <i>The Influence of Workload, Work Stress and WorkLife Balance on Turnover Intention in Generation Z Employees in Yogyakarta Special Region</i>	Variabel X1: <i>Workload</i> (Beban kerja) X2: <i>Work-Life Balance</i> Y: <i>Turnover Intention</i> Populasi: Generasi Z	Variabel X: <i>Work Stress</i>	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Beban kerja, Stress kerja dan <i>Work-life balance</i> berdampak positif terhadap <i>Turnover intetion</i>	HEMAT: Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation, Volume 2, No. 1
17	Syifa Fadilla & Allya Roosallyn Assyofa (2022). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pesona	Variabel X1: <i>Work-Life Balance</i> X2: Beban Kerja	Variabel Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, variabel <i>work-life balance</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Mitra Kembar Mas Bandung.				
18	Ayu Putriana Dewi, Lik Anah (2023). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Workload</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Usaha Tani Maju Kediri	Variabel X: <i>Workload</i> (Beban kerja) Y: <i>Turnover intention</i>	Variabel X: <i>Job Insecurity</i> Y:	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Job Insecurity</i> dan Beban kerja berdampak positif terhadap <i>Turnover intention</i>	JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajeme n dan Bisnis, Volume 2, No. 3
19	Richardus Patong Poma Hadun, Didin Hikmah Perkasa (2025). Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur)	Variabel X: <i>Work- life balance</i> Y: <i>Turnover intention</i>	Variabel X:Kompe nsasi Z: Stress kerja	Berdasarkan hasil penelitian Variabel <i>Work-life balance</i> berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel stress kerja memiliki dampak positif terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi sebagai variabel mediasi untuk mengurangi dampak <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i>	Jurnal Ekonomi, Volume 6, No. 1
20	Pristiwantiyasi h,	Variabel X: <i>Work- Life</i>	Variabel X: <i>Job</i>	Berdasarkan hasil penelitian	Jurnal Ekonomi,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Happy Adianita, Edy Suhartono (2022). <i>The Effect of Work-Life Balance, Job Satisfaction and Work Stress on Turnover Intention at Employees of PT Pelayaran Agung Samudra Ketapang – Banyuwangi</i>	<i>Balance</i> Y: <i>Turnover</i> <i>intetion</i>	<i>Satisfacti</i> <i>on</i> dan <i>work</i> <i>stress</i>	Variabel <i>Work-life balance</i> dan stress kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover inetion</i> . Variabel <i>job Satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover inetion</i>	Volume 11, No. 3

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur *krusial* bagi perusahaan dalam mewujudkan target dan sasaran organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan, terutama di sektor ritel yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas tinggi. Dalam pengelolaan SDM, dua aspek penting yang perlu diperhatikan adalah beban kerja dan *work-life balance*, dikarenakan kedua aspek ini berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Salah satu aspek pertama yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah beban kerja. Beban kerja merupakan totalitas tugas atau tugas-tugas yang perlu diselesaikan seorang individu dalam batas waktu yang telah ditetapkan, mencakup aspek fisik, mental, dan sosial (I Komang Budiasa, 2021: 30). Dalam

sektor ritel, beban kerja pramuniaga meliputi melayani pelanggan, mengelola persediaan, mencapai target penjualan, dan tugas administratif. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan rasa lelah baik secara fisik maupun psikologis, stress, dan penurunan loyalitas karyawan (Syifa Fadilla, 2022). Beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga ketika beban kerja meningkat, kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan juga ikut meningkat (Siti Aisah et al., 2025; Fitri Yuliana & Taufik Rahman, 2024). Beban kerja dapat dinilai dengan empat indikator penilaian, yaitu target kerja tercapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (I Komang Budiasa, 2021: 35).

Selain beban kerja, aspek lain yang tidak kalah penting adalah *work-life balance*, karena keduanya saling berkaitan dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. *Work-life balance* merupakan situasi ketika seseorang mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi dengan secara harmonis (MASDUPI, 2025: 2). Konsep ini sangat *krusial* bagi Generasi Z yang mengutamakan *fleksibilitas* kerja, kondisi sejahtera, dan keseimbangan kehidupan (Khairdiyanto & Dudiya, 2024). *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin baik keseimbangan hidup seseorang, semakin rendah keinginannya untuk keluar dari pekerjaan (Nurkarimah & Rositawati, 2021; Setiyo & Eko Saputra, 2025; Triningsih & Darma, 2024). Dengan kata lain, semakin optimal *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin kecil keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Indikator *work-life balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama,

yakni *Time Balance* (keseimbangan waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) (Indrian et al., 2023).

Ketika beban kerja tinggi bertemu dengan ketidakseimbangan kehidupan kerja, dampak yang paling nyata adalah munculnya *turnover intention* menggambarkan niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan organisasi (Rumawas & Sos, 2023: 8). Ini merupakan fase *kognitif* di mana karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi, mengevaluasi pekerjaan alternatif, dan menilai kembali prospek karier (Khairdiyanto & Dudija, 2024). *Turnover intention* menjadi isu *krusial* karena dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya rekrutmen, dan mengganggu stabilitas operasional (Tampi et al., 2025). *Turnover intention* dapat diukur melalui tiga indikator: Terdapat tiga indikator utama, yaitu keinginan untuk keluar (*intention to quit*), mencari pekerjaan baru (*job search*), berpikir untuk keluar (*thinking of quit*) (Fitri Yuliana & Taufik Rahman, 2024).

Setelah memahami konsep masing-masing variabel, perlu dijelaskan bagaimana hubungan antar variabel berdasarkan penelitian terdahulu. Tingginya beban kerja terbukti meningkatkan kecenderungan karyawan untuk memiliki *turnover intention* (Maharani & Santosa, 2025; Hisbih et al., 2023). Sebaliknya, temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Uki Yonda Aseptia & Dhevira Pramasari, 2022; Putu et al., 2025). Secara simultan, penelitian sebelumnya mengkonfirmasi bahwa beban kerja serta *work-life balance* memiliki pengaruh

yang nyata terhadap *turnover intention* (Siti Aisah et al., 2025; Shavira, 2025; Ridho Anugrah et al., 2025). Beban kerja meningkatkan stress yang mendorong *turnover*, sementara keseimbangan *work-life balance* yang optimal dapat menekan tingkat stres karyawan dan pada akhirnya menurunkan kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.

Temuan penelitian terdahulu menjadi sesuai dengan konteks pramuniaga Generasi Z di sektor ritel. Penelitian ini fokus pada pramuniaga Generasi Z di PT Tasco Sejahtera Abadi. Generasi Z sangat mementingkan *work-life balance*, *fleksibilitas* kerja, dan kesejahteraan mental (Prasasti et al., 2024). Di sektor ritel, pramuniaga menghadapi beban kerja tinggi dengan *shift* tidak menentu, rotasi gerai, dan target penjualan. Kondisi ini memengaruhi *work-life balance* dan meningkatkan *turnover intention*.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan dalam kerangka pemikiran, penelitian ini menetapkan hipotesis bahwa Terdapat Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Pramuniaga Generasi Z di PT Tasco Sejahtera Abadi.