

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan suatu perusahaan, oleh karena itu, jika suatu perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan berkualitas dan mampu bersaing di dalam dunia bisnis. Jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan berkualitas pula dan akan sulit bersaing di dalam dunia bisnis.

Menurut Larasati (2019) sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana mereka merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang mereka lakukan (Saputra, 2022).

Permasalahan umum yang biasanya terjadi di suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Dengan adanya tingkat *turnover* yang tinggi maka perusahaan tersebut memiliki potensi untuk kehilangan karyawan yang berkualitas sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan. Selain itu *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian waktu dan biaya. Dari segi biaya, kerugian yang ditanggung adalah perusahaan berpotensi untuk mengeluarkan biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan,

pemasangan iklan *recruitmen* karyawan. Dari segi waktu adalah perusahaan akan membutuhkan waktu untuk mendapatkan karyawan kembali dan juga diperlukan waktu untuk karyawan tersebut melaksanakan pelatihan.

*Turnover intention* menurut Mulang (2022) dapat diartikan sebagai perpindahan pekerja keluar dari organisasi. Menurut Ilham, dkk. (2022) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi berupa berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain karena merasa tidak nyaman dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan.

Lubis dan Onsardi (2021) menyatakan semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja baik dari segi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan *supervise* maka akan diikuti dengan penurunan *turnover* (Parwita, dkk, 2019). Kepuasan kerja merupakan indikator evaluasi yang menggambarkan keadaan seseorang terhadap lingkungannya dan sikapnya terhadap pengalamannya dalam bekerja (Saputra dan Mahaputra, 2022). Menurut Wandari, dkk. (2022) kepuasan kerja merupakan sikap umum hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan.

Terkait dengan kepuasan kerja, beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan yakni oleh Wahyono dan Riyanto (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, koefisien

bernilai positif, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* bertanda positif sebesar 19,5%. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian tersebut yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan diterima.

Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Asim (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*, ini berarti penting bagi para manajer rumah sakit untuk secara jelas menjelaskan tugasnya kepada *staff* dan pastikan bahwa tugas dipahami oleh *staff* untuk mengurangi *turnover intention* di rumah sakit dan untuk mempertahankan *staff*. Hal tersebut selaras dengan penelitian Pratama, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan tersebut akan menurun. Selaras dengan penelitian Hardianto, dkk, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* guru. Ini berarti meningkatnya kepuasan kerja guru akan mengurangi *turnover intention* mereka. Hasil penelitian Putru dan Darmayanti (2019) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Menurut Fitriantini, dkk. (2020) persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap

pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh kemampuan dan kapasitas yang tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Inegbedion, dkk. (2020) yang dikutip melalui Janib, dkk. (2022) mendefinisikan beban kerja karyawan sebagai hubungan yang dirasakan antara volume pemrosesan mental atau sumber daya yang dibutuhkan dan penyelesaian tugas.

Beban kerja terjadi karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang sangat menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang menumpuk disebabkan oleh kurangnya waktu pengerjaan atau bisa juga karena kurangnya jumlah pegawai di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menentukan jumlah karyawan berdasarkan jumlah hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dalam mencapai target, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Terkait dengan beban kerja, hasil penelitian Anees, dkk. (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti jika beban kerja karyawan meningkat, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Situmorang dan Wardani (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya beban kerja yang tinggi akan membuat *turnover intention* tinggi, dan

sebaliknya jika beban kerja rendah maka *turnover intention* akan menurun. Penelitian Masta dan Riyanto (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya porsi beban kerja yang sesuai dan tidak berlebihan sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian Ratnasari dan Lestari (2020) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya beban kerja sangat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat menata kembali beban kerja tersebut, sehingga tidak menjadi beban yang berat bagi karyawan dan karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Namun berbeda dengan penelitian Agustin dan Nawangsari (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya untuk mengurangi tingkat *turnover intention* tidak perlu memperbaiki masalah beban kerja karena jika tingkat beban kerja menurun maka tidak ada pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karena tingkat *turnover intention* karyawan tetap tinggi.

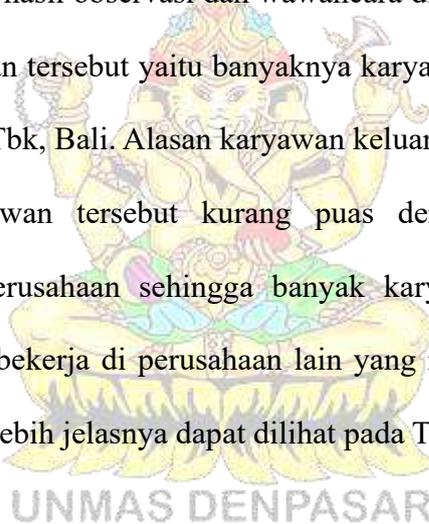
Kemudian *work family conflict* adalah variabel pilihan lain yang mempengaruhi pegawai untuk memiliki keinginan/tidak untuk intensi pindah kerja (Ramadhoani, 2020). Menurut Novrandy dan Tanuwijaya (2022) *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya pertentangan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan. *Work-family conflict* dapat diukur melalui bagaimana tekanan dari pekerjaan serta tekanan dari keluarga saling memengaruhi satu sama lain, dan keluhan ataupun dukungan oleh keluarga terhadap pekerjaan. Sebagaimana penelitian Alimbuto dan Rostiana (2017)

yang dikutip oleh Ramadhoani (2020) menunjukkan bahwa terdapat efek dari waktu yang dihabiskan di tempat kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga yang dihadapi oleh pegawai, sehingga pegawai mengundurkan diri/karena alasan keluarga, misalnya: mengurus anak, melanjutkan bisnis keluarga, pulang kampung untuk menjaga orang tua dan mengikuti suami.

Terkait dengan *work-family conflict*, hasil penelitian Putra dan Suwandana (2020) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, jadi semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang, semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Selaras dengan penelitian Li, dkk. (2019) menyatakan bahwa *work-family conflict* secara positif dan signifikan mempengaruhi *turnover intentions*, artinya jika tingkat konflik yang dirasakan karyawan meningkat, maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian Dewi dan Dewi (2019) juga menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti semakin tinggi *work-family conflict* akan meningkatkan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Elian, dkk. (2020) juga menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya tingkat *turnover intention* meningkat jika karyawan tersebut mengalami *work-family conflict*. Namun berbeda dengan penelitian Ratnaningrum, dkk. (2023) menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, yang artinya tingkat *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

PT Mitra Adiperkasa, Tbk Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel dan juga distributor terkemuka untuk merek-merek sports, kids dan juga lifestyle yang beralamat di Beachwalk Shopping Center Basement 1 No 36 Jl. Pantai Kuta, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Karena perusahaan tersebut memiliki usaha di banyak bidang, maka penelitian ini berfokus pada bidang fashion ritel. Kantor tersebut berpusat di Sahid Sudirman Centre, Lt. 29, Jl. Jenderal Sudirman No. Kav. 86, RW. 11, Karet Tengsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu banyaknya karyawan yang keluar dari PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali. Alasan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dikarenakan karyawan tersebut kurang puas dengan penghasilan yang didapatkan dari perusahaan sehingga banyak karyawan yang mengambil kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain yang memberikan penghasilan lebih besar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.



UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Keluar**  
**Pada Karyawan Divisi Fashion PT Mitra Adiperka, Tbk, Bali**  
**Per Maret 2022-Februari 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1	Maret	3
2	Mei	5
3	Juni	8
4	Juli	6
5	Agustus	13
6	September	2
7	Oktober	5
8	November	10
9	Desember	1
10	Januari	3
11	Februari	3
Jumlah		59

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan dan juga hampir setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan pada tahun 2022 di bulan Juni, Agustus, dan November merupakan bulan dimana jumlah karyawan yang keluar cukup banyak. Hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap penghasilan yang didapatkan selama bekerja di perusahaan tersebut yang akhirnya karyawan tersebut keluar dari perusahaan dan mengambil tawaran dari perusahaan lain yang menjanjikan penghasilan lebih besar.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah ditemukan karyawan yang keluar dari perusahaan juga dikarenakan beban kerja yang berat karena jika terdapat barang minus, barang tersebut harus ditelusuri hingga dapat. Hal tersebut membuat para karyawan akan lembur kerja sehingga

menyebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Dilihat pada tabel 1.1 menampilkan jumlah karyawan keluar di bulan-bulan tertentu mengalami peningkatan karena merasa beban kerja yang ditanggung cukup berat sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan bekerja di perusahaan lain.

Fenomena *work-family conflict* juga terjadi di perusahaan tersebut. Dilihat pada tabel 1.1 yang hampir setiap bulan terdapat karyawan yang keluar. Hal tersebut juga dikarenakan adanya masalah keluarga yang terjadi pada karyawan yang menyebabkan pekerjaan karyawan di perusahaan menjadi tidak optimal sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Akibat dari *turnover intention* karyawan mengakibatkan kurangnya performa perusahaan. Dari latar belakang dan riset gap dari hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan mengukur sejauh mana kepuasan kerja, beban kerja dan *work-family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa Tbk, Bali. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan *Work-family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Fashion Pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali?

### 1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan divisi fashion PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa kalangan yaitu:

- a. Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan *work-family conflict* yang berdampak pada *turnover intention* dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan ke dalam aplikasi di lapangan dalam penelitian ini.
- b. Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan keputustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermnafaat bagi beberapa kalangan yaitu:

- a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bacaan pada perpustakaan di Fakultas atau Universitas sehingga dapat digunakan sebagai acuan dasar penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menetapkan kebijakan terkait pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan *work-family conflict* dalam rangka mengurangi *turnover intention* karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Grand Theory

##### 2.1.1 Theory of Planned Behavior

*Theory of Planned Behavior* merupakan hasil pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* yang diusulkan oleh Izek Ajzen dan Martin Fishbein hingga menjadi *Theory of Planned Behavior* pada tahun 1985. Pada *Theory of Planned Behavior* ini dijelaskan bahwa individu akan berperilaku disebabkan oleh niat untuk melakukannya (Zulfah, 2022). Menurut Kumalasari dan Asandimitra (2019), Faktor sentral dari perilaku individu ini didasarkan pada niat individu (behavioral intention). *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau perilaku yang direncanakan menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor sikap, norma subjektif, serta kontrol keperilakuan yang dipersepsikan (Irwansyah, dkk, 2019). Menurut Ajzen dalam Sofiani dan Saefuloh (2019), Niat individu untuk melakukan perilaku tertentu adalah faktor utama dalam *Theory of Planned Behavior*. Menurut Ajzen (2002) dalam Aryawan (2023), ada beberapa komponen yang bisa memberi pengaruh niat seseorang berperilaku, yaitu: (1) sikap (*attitude*), (2) norma subjektif (*subjective norm*), dan (3) persepsi kontrol keperilakuan (*perceived behavior control*).

Berdasarkan urian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa karyawan akan keluar dari perusahaan disebabkan oleh niat untuk

melakukannya. Berdasarkan *Theory of Planned behavior*, beberapa karyawan akan memiliki niat untuk pindah dari perusahaan tergantung dengan variabel penentunya yaitu kepuasan kerja, beban kerja, dan *work-family conflict*. Semakin baik variabel penentunya, maka akan semakin berkurang *turnover intention* karyawan.

## 2.2 *Turnover Intention*

### 2.2.1 *Pengertian Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang (Salimah, 2021). Parwita, dkk. (2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk pindah dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk keluar dari organisasi. *Turnover* juga dapat berupa pengunduran diri, pindah, keluar unit organisasi, berhenti atau matinya anggota organisasi (Indriati, 2021). Menurut Sundari dan Meria (2022), *turnover intention* adalah suatu niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara sukarela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut. Susilo dan Satrya (2019) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari pekerjaan lama ke tempat pekerjaan baru untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Rivai, dkk. (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu:

1. Beban kerja

Beban kerja dapat timbul dikarenakan tugas yang diberikan terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, maupun karyawan tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan keterampilan yang dimiliki.

2. Lama kerja

Karyawan yang merasa ingin pindah kerja disebabkan karena setelah bekerja, harapan-harapan semula terhadap pekerjaan berbeda dengan kenyataan yang diperoleh.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya sebuah hubungan yang saling menguntungkan dan membantu sesama karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi finansial maupun non finansial merupakan hal yang penting, karena dengan adanya kompensasi dapat menunjukkan upaya perusahaan dalam mengapresiasi kinerja karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan kurang layak maka akan menimbulkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

##### **2.2.3 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Finthariasari (2018) dalam Setiyaningsih (2022), adapun indikator yang dapat mempengaruhi turnover intention yaitu:

1) Memiliki niat untuk resign dari perusahaan

Munculnya niat karyawan untuk resign dari tempatnya bekerja yang dimulai dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya kemudian muncul pikiran untuk resign dari perusahaannya saat itu.

2) Memiliki ambisi untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain

Menggambarkan seorang karyawan yang memiliki ambisi untuk mencari pekerjaan yang dianggapnya lebih baik dari pekerjaannya saat ini jika karyawan sudah mulai mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, maka karyawan tersebut juga memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

- 3) Memiliki ambisi untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang akan datang

Karyawan memiliki ambisi besar untuk segera meninggalkan perusahaannya dalam jangka waktu beberapa bulan mendatang.

Indikator ini diukur dengan melihat jawaban dari responden apakah benar memiliki ambisi untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu mendatang.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Saraswati (2023), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan tersebut. Talumingan, dkk. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Adhika, dkk. (2022) kepuasan kerja merupakan suatu cerminan dari perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Azhar, dkk. (2020) menyatakan kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan

pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik (Alhakim, dkk, 2019).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap situasi dalam menjalani pekerjaannya.

### **2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan juga keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan pada interaksi sosial baik antar sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan pada kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, pertukaran udara, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan lain sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, jenis-jenis tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

### 2.3.3. Dampak ketidakpuasan kerja

Dampak ketidakpuasan kerja menurut Wibowo (2017) dinyatakan dalam bentuk model teoritis yang disebut EVLN-Model yaitu:

1. *Exit*

Respon ini perilaku langsung yang ditunjukkan oleh pekerja, dengan cara meninggalkan lembaga tersebut, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Respon ini memberikan masukan dari pekerja untuk lembaga, dalam rangka memperbaiki situasi dan kondisi, seperti mendiskusikan persoalan dengan atasan ataupun membentuk beberapa aktivitas perserikatan

3. *Loyalty*

Respon ini dilakukan dengan cara menunggu kondisi membaik seperti mempercayai lembaga dan manajemennya dalam memperbaiki keadaan.

4. *Neglect*

Respon ini secara pasif memungkinkan memperburuk kondisi Lembaga, seperti kemangkiran secara kronis, keterlambatan, mengurangi usaha serta meningkatkan tingkat kesalahan.

### 2.3.4. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Nabawi (2019), adapun beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

## **2.4 Beban Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Purwati dan Maricy (2021), beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Muslim (2021) berpendapat bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jufri dan Mellanie (2019) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Marlina (2022), beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Mahawati, dkk. (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan oleh karyawan atau anggota organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Mahawati, dkk. (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).
2. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

### 2.4.3 Dampak beban kerja

Menurut Khomaryah, dkk. (2020), dampak yang ditimbulkan dari beban kerja yaitu:

1. Beban kerja ringan, memiliki dampak pada waktu pengerjaan tidak tepat dan penggunaan waktu kerja kurang efektif
2. Beban kerja sedang, berdampak pada penurunan berat badan, sering mengalami kelelahan
3. Beban kerja berat, berdampak pada stres yang berlebihan dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan

### 2.4.4 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Tarwaka (2013) dalam Wahyuni (2021) yaitu:

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

## **2.5 Work-family Conflict**

### **2.5.1 Pengertian *Work-family Conflict***

Menurut Finthariasari, dkk. (2020), *work-family conflict* merupakan bentuk konflik antar-peran yang terjadi ketika energi, waktu, atau tuntutan perilaku dari konflik peran pekerjaan dengan keluarga atau peran kehidupan pribadi. Menurut Dhakirah, dkk. (2021), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga dalam satu waktu yang tidak bisa disejajarkan dalam waktu yang bersamaan. Yildiz, dkk. (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga dalam satu waktu yang tidak bisa untuk disejajarkan dalam waktu yang bersamaan, dimana satu sisi karyawan dituntut sebagai bagian dari keluarga di rumah. Namun, sisi lain dituntut memenuhi perannya

sebagai karyawan. *Work-family conflict* adalah kondisi ketidakseimbangan peran pada individu karena memiliki peran ganda (keluarga dan pekerjaan) sehingga menyebabkannya tidak mampu memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut (Paramita, 2021). Ketika adanya tuntutan dari masing-masing peran pada ranah pekerjaan dan keluarga yang dimiliki saling tidak sesuai dan sulit untuk dijalankan pada beberapa aspeknya, hal ini lah yang disebut dengan *work-family conflict* (Aini dan Ratnaningsih, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang dikarenakan tuntutan peran dari pekerjaan dan juga keluarga dalam satu waktu sehingga tidak dapat dikerjakan dalam waktu bersamaan.

### 2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work-family Conflict*

Menurut Takalapeta (2019) dalam Sulistyaningtyas (2022), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu:

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tuntutan suatu peran akan mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tuntutan peran yang lain.

## 2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik, karena akan semakin banyak tuntutan atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi, empati, tolerans, dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu, khususnya perempuan yang bekerja dan mengurus keluarga. Semakin banyak dukungan keluarga maka akan semakin sedikit konflik.

## 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang harus diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

## 4. Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya. Artinya, ada beberapa hal yang harus dikorbankan dalam pernikahannya karena tuntutan pekerjaan.

Misalnya, aturan perempuan bekerja yang dilarang memiliki anak selama kontrak kerjanya belum berakhir.

#### 5. *Size of firm*

Yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi *work-family conflict* seseorang. Semakin banyak karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, maka menandakan semakin besar perusahaan tersebut dan semakin kompleks pula tuntutan kerja yang harus diselesaikan.

### 2.5.3 Indikator *Work-family Conflict*

Adapun indikator pengukuran *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (2013) dalam Setyaningsih (2022) adalah sebagai berikut:

#### 1. Konflik yang didasarkan pada waktu

Waktu yang diperlukan untuk mengendalikan tuntutan yang berasal dari salah satu peran, misal tuntutan dari keluarga yang besar sehingga mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk mengendalikan tuntutan pekerjaan.

#### 2. Konflik yang didasarkan pada tekanan

Konflik ini biasanya dapat terjadi karena adanya tekanan dari peran satu yang nantinya memberikan pengaruh terhadap peran yang lain.

### 3. Konflik yang didasarkan pada perilaku

Konflik yang bisa terjadi akibat cara berperilaku yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, baik dari faktor lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.

## 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

### 2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Idham Wahyono dan Setyo Riyanto (2020) dengan judul *Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention*, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan menggunakan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, dapat dilihat dari tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Aliya Alam dan Dr. Muhammad Asim (2019) dengan judul *Relationship Between Job Satisfaction*

*and Turnover Intention*, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan kedua terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Nur Pratama, Emi Suwarni, dan Maidiana Astuti Handayani (2022) dengan judul *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variabel*, menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana

penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto Hardianto, Rugaiyah Rugaiyah, dan Unifah Rosyidi (2019) dengan judul *The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention of Private Junior High School Teachers* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Putru dan Ni Wayan Pramita Darmayanti (2019) dengan judul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali* menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kepuasan

kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

### 2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rao Tahir Anees, dkk. (2021) dengan judul *Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities* menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel beban kerja terhadap variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Evi Diana Situmorang dan Nia Kusuma Wardhani (2022) yang berjudul *The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention* menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yakni terdapat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Noviana Masta dan Setyo Riyanto (2020) yang berjudul *The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta* menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yakni sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

penelitian sebelumnya yakni terdapat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dan Linayati Lestari (2020) yang berjudul *Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention* menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Thia Dwi Agustine dan Lenny Christina Nawangsari (2020) yang berjudul *The Effect of Compensation and Work Load Toward Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi* menunjukkan hasil bahwa

beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja dan variabel dependen *turnover intention*. perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020, selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan SEM-PLS, dan perbedaan yang terakhir yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

### 2.6.3 Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Kresna Saniscara Dewantara Putra dan I Gusti Made Suwandana (2020) yang berjudul *Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention* menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-family conflict* dan variabel dependen *turnover intention*, persamaan kedua yaitu sama-

sama menggunakan teknis analisis linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terdapat pada tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuting Li, Rapinder Sawhney, dan Guilherme Luz Tortorella (2019) yang berjudul *Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers* menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-family conflict* dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan kedua dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Nadia Paribawa Dewi dan IGA Manuati Dewi (2019) yang berjudul *Job Stress as a Mediation on the Effect of Work-Family Conflict on Turnover*

*Intention* menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-family conflict* dan variabel dependen *turnover intention*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis jalur, selain itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Shirley Elian, Cindy Diva Paramitha, Hendra Gunawan, dan Anita Maharani (2020) yang berjudul *The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry* menunjukkan hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel *work-family conflict* dan variabel dependen *turnover intention*. perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada tahun penelitian,

dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020, selain itu teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda sedangkan teknik analisis penelitian ini menggunakan PLS-SEM, dan juga perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningrum, dkk (2023) yang berjudul *Job Insecurity, Work Stress, Work Family Conflict, and Employees Turnover Intention* menunjukkan bahwa work-family conflict tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel work-family conflict dan variabel dependen turnover intention, selain itu juga terdapat pada tahun penelitian yaitu sama-sama melakukan penelitian di tahun 2023. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adiperkasa, Tbk, Bali, dimana penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.