

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset pendukung terbesar kemajuan suatu perusahaan, sehingga setiap perusahaan memdambakan sumber daya manusia yang unggul guna untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Darmawan, *et al.*, 2024). Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana mereka merencanakan, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja yang mereka lakukan (Yu Min, *et al.*, 2022). Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan, untuk mengantisipasi kegagalan disetiap perusahaan maka diterapkan kebijakan – kebijakan yang mendorong keikutsertaan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk terlibat dalam setiap keputusan – keputusan yang diambil.

Persaingan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sudah semakin ketat, kondisi ini didukung karena adanya persaingan pada semua perusahaan setelah berhasil memperoleh sumber daya manusia yang unggul sehingga kendala yang sering terjadi yaitu berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan

karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Airlangga, 2021).

Menurut Lewaherilla, *et al.*, (2021) *turnover intention* adalah tingkat kecenderungan yang dimiliki karyawan untuk memperoleh pekerjaan baru ditempat lain atau merencanakan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu singkat. *Turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun non finansial. *Turnover intention* dapat menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan, apabila karyawan yang keluar tersebut memiliki skill dan potensi yang baik, inovatif, berpengalaman banyak dan mempunyai kedudukan yang vital di perusahaan (Purwayoga, *et al.*, 2019). *Turnover intention* mengarah pada kenyataan yang dihadapi suatu perusahaan berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sementara keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada pengevaluasian individu terhadap hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti baik dari segi kesempatan yang lebih baik dari posisi sekarang, seperti gaji yang lebih tinggi, pengakuan yang lebih baik atau posisi perusahaan yang lebih nyaman (Darmawan, *et al.*, 2024).

Permasalahan *turnover intention* menjadi sangat krusial khususnya di Bali pada perusahaan retail di PT Pradnya Bhakti Indonesia (Pradnya Mart) yang bergerak dibidang supplaye alat tulis kantor. Pradnya Mart kini sudah memiliki 9 cabang diseluruh bali dan 1 outlet pembelian secara partai besar (grosir)

dengan menawarkan berbagai pembelian keperluan alat tulis kantor dan sekolah. Pradnya Mart berlokasi di Jl. Siulan Br. Mertasari Gg. Sekar Sari Blok B No.08, Penatih Dangin Puri, Denpasar. Perputaran tingkat *turnover intention* karyawan Pradnya Mart menunjukkan angka diatas batas normal. Menurut Astuti (2023) menyatakan tingkat *turnover intention* yang normal berkisar antara 5% - 10 % dari jumlah karyawan keseluruhan dan dikatakan tinggi apabila mencapai 10% atau lebih pertahun. Data *turnover* karyawan Pradnya Mart selama 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan PT Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali)**  
**Tahun 2020 – 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2020	125	3	11	117	9,09%
2021	117	5	13	109	11,50%
2022	109	7	16	100	15,31%
2023	100	10	10	100	6,67%

Sumber : HRD PT Pradnya Bhakti Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan Pradnya Mart mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 persentase keluarnya karyawan sebesar 9,09% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 11 orang. Tahun 2021 persentase keluarnya karyawan sebesar 11,50% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 13 orang, tahun 2022 persentase keluarnya karyawan sebesar 15,31% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 16 orang, kemudian tahun 2023 persentase keluarnya karyawan

sebesar 6,67% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 10 orang.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif yang akan menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja (Diputra *et al.*, 2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) karena waktu lebih dominan pada salah satu peran (Tanuwijaya *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan lima belas orang karyawan menyatakan bahwa kecenderungan karyawan yang sudah memiliki keluarga yang memegang peranan penting dalam perusahaan sehingga waktu yang dicurahkan untuk keluarga sangat sulit karena sering adanya penambahan jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan secara *overtime* dan susahny mencari cuti secara bersamaan karena adanya keterbatasan team dalam satu divisi. Dalam hal ini *work-family conflict* yang dialami karyawan akan menjadi sebuah tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan, depresi dan kecemasan (Darmastuti, *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat adanya *research gap* penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Satrya (2020) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

*intention* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvyana dan Wibawa (2020), Ramadhoani (2020) dan Setiawan (2021). Artinya adalah semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maka akan semakin meningkatkan keinginan para karyawan untuk keluar atau pindah tempat kerja (Ramadhoani, 2020). Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningrum *et al.*, (2023) dan Airlangga (2021) menyatakan bahwa *work- family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya bahwa tingginya konflik keluarga tidak akan menimbulkan individu melakukan niat untuk berpindah kerja disisi lain karyawan mampu untuk mengontrol konflik peran ganda tersebut.

Masalah lain yang menjadi *turnover intention* pada Pradnya Mart yaitu faktor keterikatan kerja (*work-engagement*). *Work-engagement* adalah keterikatan kerja yang dinyatakan sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performa kinerjanya (Sahin dan Yozgat, 2021). Hasil observasi awal melalui wawancara peneliti dengan lima belas orang karyawan menyatakan bahwa dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja seperti halnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan,

mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan dan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan *deadline*. *Work-engagement* dapat diartikan sebagai kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work-engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Tanuwijaya *et al.*, 2022). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lewaherilla, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *work-engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parengkuan (2020). *Work-engagement* karyawan yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif sehingga ada perasaan akan ketidaknyaman dalam bekerja yang menimbulkan niat untuk berpindah ke perusahaan lain (Parengkuan, 2020). Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djuita dan Dwarawati (2024), Mucthtadin (2022), Ramadhoani (2020) menyatakan bahwa *work-engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, *turnover intention* akan membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya untuk memahami sikap tersebut maka peneliti menggunakan *Theory of Planned Behavior*. Berdasarkan *Theory Planned*

*Behavior* (TPB) sikap menjadi salah satu konsep penting untuk memahami perilaku, karena merefleksikan apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh manusia. Teori ini terdiri dari tiga macam yaitu sikap, norma subyektif, dan kontrol perilaku (*perceived behavior control*) (Rumawas, 2023). Salah satunya aspek dalam teori ini yaitu *Perceived behavior control* (PBC) diasumsikan sebagai *function of belief* yaitu keyakinan tentang ada atau tidaknya faktor – faktor yang memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku, ini didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, tetapi mereka biasanya juga akan dipengaruhi oleh informasi kedua tentang perilaku dengan memperhatikan pengalaman kenalan dan teman – teman dan faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi kesulitan yang dirasakan untuk memunculkan perilaku yang bersangkutan (Rumawas, 2023).

Menurut Aalang *et al.*, (2023) dan Rumawas (2023) menyatakan bahwa *perceived behavior control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya bahwa jika kontrol perilaku individu rendah dalam mengatasi permasalahan yang terjadi maka niat dan kecemasan akan timbul untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Rostiana, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *perceived behavior control* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan mengambil judul “ Peran Mediasi *Perceived Behavior Control*

Pada Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work-Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali)”.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta adanya *research gap* pada penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia ?
2. Apakah pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia ?
3. Apakah pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Perceived Behavior Control* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia ?
4. Apakah pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Perceived Behavior Control* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia ?
5. Apakah pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia?
6. Apakah peran *Perceived Behavior Control* mampu memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia?
7. Apakah peran *Perceived Behavior Control* mampu memediasi pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Perceived Behavior Control* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Perceived Behavior Control* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Behavior Control* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *Perceived Behavior Control* memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *Perceived Behavior Control* memediasi pengaruh *Work-Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Pradnya Bhakti Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam hal ini dibagi menjadi dua (2) yaitu sebagai berikut:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait dengan seluruh variabel yang diteliti, yaitu *perceived behavior control*, *work-family conflict* dan *work-engagement* serta *turnover intention* di PT Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk meneliti variabel-variabel terkait dalam penelitian ini di masa mendatang.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan dan hasilnya diharapkan dapat sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas bagi pihak manajemen lembaga retail khususnya PT Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali).

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

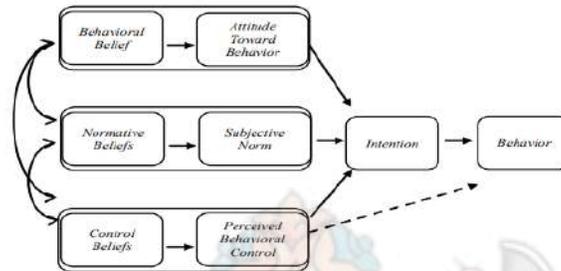
#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

*Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah sumber awal bagi *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan) yang dikembangkan oleh Ajzen pada tahun 1980 untuk memprediksi intensi perilaku seseorang pada waktu dan tempat yang spesifik (Malik, *et al.*, 2023). Asumsi teori ini bertujuan untuk menjelaskan keseluruhan perilaku dimana individu mempunyai kemampuan untuk menggunakan pengendalian dirinya. Teori perilaku terencana membedakan antara tiga jenis kepercayaan (*belief*) yaitu *behavioral belief*, *normative belief* dan *control belief*, dimana hal tersebut terkait dengan konstruksi sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavior control*) (Rostiana, *et al.*, 2021). Berikut ini bagan hubungan antar variabel yang terdapat dalam *Theory Of Planned Behavior* adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

Gambar 2. 1

*Theory Of Planed Behavior*

Sumber : Ajzen (1999)

Berdasarkan gambar 2.1, TPB menurut Ajzen (1991) menjelaskan bahwa niat seseorang dalam berperilaku dapat dibentuk oleh tiga variabel yakni, *attitude*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. Pertama adalah *attitude* seseorang dalam berperilaku, dimana suatu individu memberikan penilaian terhadap suatu obyek. Kedua adalah *subjective norm*, mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk tidak melakukan atau melakukan tindakan. Terakhir adalah *perceived behavioral control* merupakan tingkat persepsi dari pengalaman terdahulu (Brouwer, *et al.*, 2009). Berikut penjelasan mengenai 3 pokok bahasan *theory of planned behavior* antara lain :

1. Sikap

Menurut Aalang *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku individu ditentukan oleh keyakinan yang diperoleh mengenai konsekuensi dari suatu perilaku disebut juga *behavioral beliefs*. *Belief* berkaitan dengan penilaian-penilaian subjektif seseorang terhadap dunia sekitarnya, pemahaman mengenai diri dan

lingkungannya. Keyakinan ini dapat memperkuat sikap terhadap perilaku berdasarkan evaluasi dari data yang diperoleh bahwa perilaku itu dapat memberikan keuntungan bagi pelakunya.

## 2. Norma Subjektif

Norma subjektif adalah perasaan atau dugaan-dugaan seseorang terhadap harapan-harapan dari orang-orang yang ada di dalam kehidupannya tentang dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu, karena perasaan ini sifatnya subjektif maka dimensi ini disebut norma subjektif (*subjective norm*) (Fort, *et al.*, 2015). Hubungan sikap terhadap perilaku sangat menentukan, maka norma subjektif juga dipengaruhi oleh keyakinan, bedanya adalah apabila hubungan sikap terhadap perilaku merupakan fungsi dari keyakinan terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavioral belief*) maka norma subjektif adalah fungsi dari keyakinan seseorang yang diperoleh atas pandangan orang-orang lain yang berhubungan dengannya (*normative belief*), (Rumawas, 2023).

## 3. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Menurut Yean, *et al* (2015) menyatakan bahwa persepsi kontrol ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumber daya berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan (*control belief strength*) yang mendukung atau menghambat perilaku

yang akan diprediksi dan besarnya peran sumber daya tersebut (*power of control factor*) dalam mewujudkan perilaku tersebut. Keyakinan yang kuat terhadap tersedianya sumberdaya dan kesempatan yang dimiliki individu berkaitan dengan perilaku tertentu dan semakin besar peranan sumberdaya tersebut maka semakin kuat persepsi kontrol individu terhadap perilaku tersebut. Individu yang mempunyai persepsi kontrol yang tinggi akan terus terdorong dan berusaha untuk berhasil karena yakin dengan sumberdaya dan kesempatan yang ada, kesulitan yang dihadapinya dapat diatasi.

### **2.1.2 Turnover Intention**

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Dengan demikian, *turnover intention* adalah upaya atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Airlangga, 2021). *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan salah satunya keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik (Diputra *et al.*, 2021). Menurut Putra *et al.*, 2020 keinginan berpindah karyawan berkaitan dengan peluang karir, kepuasan imbalan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja. Dapat

disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah tetapi belum sampai pada tahap realisasi karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela untuk meninggalkan suatu perusahaan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar adalah karyawan yang sudah cukup berpengalaman dan memiliki peran penting di perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang disebabkan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

### **1. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya *Turnover Intention***

Menurut Diputra *et al.*, (2021) *turnover intention* merupakan wujud permulaan karyawan meninggalkan pekerjaannya, disebabkan karena adanya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan diantaranya konflik terhadap keluarga, keterlibatan dalam suatu pekerjaan itu sendiri, dan kontrol perilaku individu dalam mengontrol segala konflik yang terjadi. Beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) (Setiawan, 2021) adalah sebagai berikut :

#### **a) Karakteristik Individu**

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang – orang yang terlibat didalamnya.

Untuk menggapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur – unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan, dan perilaku.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan

rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan dapat mengarah pada tindakan keluar meninggalkan organisasi.

d) **Komitmen Organisasi**

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensi untuk meninggalkan perusahaan.

**2. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Elian *et al.*, (2020) *turnover intention* ditandai dengan berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikator tersebut digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain sebagai berikut :

a) Pemikiran untuk keluar dari organisasi

Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan menstimuli karyawan untuk berpikir keluar dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden dalam berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

b) Pemikiran untuk mencari pekerjaan baru

Ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Hal ini merupakan suatu konsekuensi logis saat suatu perusahaan tidak mampu memberikan/memenuhi kebutuhan karyawan seperti kemampuan perusahaan lain memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden dalam membaca lowongan pekerjaan di perusahaan lain melalui media cetak atau internet.

c) Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru

Salah satu indikator tingginya keinginan karyawan keluar dari organisasi adalah keaktifan seseorang mencari pekerjaan pada organisasi lain. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Indikator ini diukur dari persepsi responden dalam

mengirimkan lamaran pekerjaan di perusahaan lain.

### 2.1.3 *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* adalah suatu kondisi yang menimbulkan konflik antar peran dimana terdapat tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain dalam berbagai hal (Adams dan Wong, 2020). Sebagai bentuk dari konflik antar peran, *work-family conflict* muncul ketika pekerjaan mengganggu tuntutan atau kebutuhan dalam keluarga atau keluarga mengganggu tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Setiawan, 2021).

Purwayoga, *et al.*, (2019) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi individu harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga artinya bahwa sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Begitu sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu tanggung jawab pekerjaan. Konflik ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga individu berbenturan dengan tanggung jawab di tempat kerja seperti masuk kerja

tepat waktu atau kerja lembur (Winarno, *et al.*, 2022).

Elian *et al.*, (2020) mengartikan *work-family conflict* sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan bersumber dari individu, peran pasangannya, lingkungan sosial sehingga cenderung dihindari atau berusaha dicari jalan keluarnya.

Dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang muncul ketika tidak terjadinya keseimbangan tanggung jawab dua peran peran keluarga dan peran pekerjaan sehingga kebutuhan dan tuntutan dari masing – masing peran tidak bisa terpenuhi.

### **1. Faktor – Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya *Work-Family Conflict***

Menurut Setiawan (2021) beberapa faktor yang mempengaruhi konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah sebagai berikut :

a) Tekanan sebagai orang tua

Ini merupakan beban kerja karena orang tua memiliki peran penting dalam keluarga, termasuk beban pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak-anak.

b) Tekanan pernikahan

Tekanan dalam pernikahan melibatkan beban yang ditanggung oleh pasangan dalam keluarga, seperti tugas-tugas rumah tangga dan pengambilan keputusan bersama.

c) Kurangnya keterlibatan pasangan

Ini mencerminkan sejauh mana pasangan secara psikologis terlibat dalam perannya dalam hubungan, termasuk kesediaan untuk mendukung satu sama lain.

d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Ini mengukur sejauh mana seseorang terlibat dalam perannya sebagai orang tua di dalam keluarganya.

e) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan mengacu pada seberapa besar pekerjaan seseorang memengaruhi kehidupan keluarganya, baik secara positif maupun negatif.

## 2. Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Ratnaningrum *et al.*, (2023), terdapat tiga indikator dari *Work-family conflict* antara lain :

a) Konflik berbasis waktu (*Time-based conflict*)

Konflik ini terjadi ketika waktu yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan dari salah satu peran (baik keluarga atau pekerjaan) mengurangi waktu yang tersedia untuk memenuhi tuntutan peran yang lainnya (baik pekerjaan atau keluarga). Individu cenderung lebih menyukai atau menghabiskan waktu lebih banyak dalam satu peran daripada yang lain secara mental.

b) Konflik berbasis tekanan (*Strain-based conflict*)

Konflik ini terkait dengan tekanan atau ketegangan emosional yang timbul (seperti kelelahan, kecemasan, depresi, atau mudah marah) karena satu peran yang sulit memenuhi tuntutan dari peran yang lain atau mengganggu kinerja dalam peran yang lain tersebut.

c) Konflik berbasis perilaku (*Behavior-based conflict*)

Konflik ini berkaitan dengan pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku dari peran yang lain. Ini mencakup ketidaksesuaian dalam perilaku individu di tempat kerja dan di rumah dalam konteks peran yang berbeda.

#### **2.1.4 Work-Engagement**

*Work-Engagement* (keterikatan kerja) digambarkan sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya (Sahin dan Yozgat, 2021). Menurut Ribeiro *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa keterikatan atau *engagement* mengandaikan bahwa individu merasa berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam tugas, sebagai retribusi untuk sumber daya yang ditawarkan oleh organisasi, dan ketika organisasi tidak menyediakan

sumber daya ini maka karyawan cenderung untuk memberikan lebih sedikit dari diri mereka sendiri. Dalam hal ini pekerja yang terikat sering kali memiliki pemahaman yang lebih luas tentang posisinya dan lebih mungkin untuk bergerak melampaui batas formal pekerjaan mereka untuk mendukung perusahaan secara keseluruhan.

Wicaksono (2020) mendefinisikan *work-engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work-engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang memiliki *work-engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor diantaranya memiliki fokus terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi (Tanuwijaya *et al.*, 2022).

Berdasarkan dari uraian pendapat diatas, *work-engagement* adalah sebuah perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif dan emosional sehingga karyawan menemukan arti dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

### **1. Faktor – Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya *Work-Engagement***

Menurut Ramadhoani (2020) *work-engagement* merupakan konsep yang kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya kepemimpinan yang

membangun kepercayaan dan penghargaan, serta reputasi perusahaan itu sendiri. Van Tuin, *et al* (2021) menyatakan faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- b) Karyawan dapat menyalurkan ide/suara sehingga mereka dapat merasa berharga
- c) Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan
- d) Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

Safitri dan Suharnomo (2022) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu penghargaan (*total rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*) dan orang lain disekitar pekerjaan (*people*).

Menurut Parengkuan (2020) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement* yaitu:

- a) *Job Resources*

Mengacu pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan

dengan pekerjaannya, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal.

b) *Saliance of Job Resources*

Faktor ini mengacu pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c) *Personal Resources*

Mengacu pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan lain – lain.

## 2. Indikator *Work-Engagement*

Menurut Madyaratri dan Izzati (2021) *work-engagement* memiliki tiga aspek utama yaitu :

a) Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* ditandai dengan tingkat semangat yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja. Karyawan yang memiliki *work-engagement* akan menunjukkan antusiasme yang tinggi, keinginan untuk berusaha keras, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan. Mereka akan bekerja dengan semangat, antusias, dan fokus pada tugas mereka, bahkan ketika dihadapkan pada lingkungan yang tidak mendukung. Selain itu, mereka mampu menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

b) Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mencerminkan keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan perasaan bahwa pekerjaan tersebut penting dan menginspirasi. Karyawan yang terlibat secara emosional akan merasa terinspirasi oleh pekerjaan mereka, melihatnya sebagai tantangan yang membangkitkan semangat, dan merasa bangga akan pencapaian mereka. Mereka akan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka (Ufaira, *et al.*, 2021).

c) Penghayatan (*Absorption*)

Penghayatan adalah kondisi di mana karyawan sepenuhnya terfokus dan merasa bahagia saat bekerja, sehingga sulit untuk terpisah dari pekerjaan. Mereka akan merasa begitu terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga waktu terasa cepat berlalu dan mereka merasa sulit untuk berhenti bekerja. Karyawan yang terlibat secara penuh akan menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan merasa asyik serta terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas mereka.

Menurut Rich *et al.*, (2010) *work-engagement* memiliki 5 indikator yaitu:

a) Tingkat usaha fisik yang diberikan dalam pekerjaan

*Work-engagement* mencakup investasi energi fisik seseorang dalam

pekerjaannya. Indikator ini mengukur sejauh mana seseorang menginvestasikan usaha fisiknya dalam bekerja, seperti kerja keras, intensitas kerja, dan komitmen fisik dalam pelaksanaan tugas.

b) Lama waktu yang dihabiskan untuk bekerja

Investasi energi fisik dalam jangka panjang merupakan bagian dari *work engagement*. Indikator ini mengukur berapa lama seseorang mampu berfokus dan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

c) Tingkat fokus dan konsentrasi saat bekerja

*Work-engagement* mencakup investasi energi kognitif dalam bentuk perhatian dan fokus. Indikator ini mengukur sejauh mana seseorang dapat berkonsentrasi pada tugas tanpa terganggu.

d) Kemampuan mengalihkan perhatian dari hal-hal lain saat bekerja

Terkait dengan investasi energi kognitif, indikator ini mengukur seberapa sulit bagi seseorang untuk terdistraksi dari pekerjaan.

e) Keantusiasan dan semangat untuk bekerja

*Work-engagement* mencakup investasi energi emosi berupa komitmen dan keterlibatan emosional. Indikator ini mengukur tingkat antusiasme dan motivasi seseorang dalam bekerja.

### **2.1.5 Perceived Behavior Control**

Menurut Rumawas (2023) menyatakan bahwa *perceived behavior control* diasumsikan sebagai *function of belief* yaitu keyakinan tentang ada

atau tidak adanya faktor – faktor yang memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku. Keyakinan ini sebagian didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, tetapi mereka biasanya juga akan dipengaruhi oleh informasi kedua tentang perilaku, dengan memperhatikan pengalaman kenalan dan faktor – faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi kesulitan yang dirasakan. Aalang *et al.*, (2023) mendefinisikan bahwa besarnya hubungan *perceived behavior control* tergantung pada jenis perilaku dan sifat dari situasi.

*Perceived behavioral control* merupakan *belief* bahwa individu pernah melaksanakan atau tidak pernah melaksanakan perilaku tertentu, memiliki fasilitas dan waktu untuk melakukan perilaku itu, kemudian melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dirinya memiliki kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan perilaku itu (Rostiana, *et al.*, 2021). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, *perceived behavior control* yaitu persepsi individu mengenai kemampuan dirinya dalam menampilkan suatu perilaku yang dipengaruhi oleh adanya faktor yang mendorong ataupun menghambat terjadinya perilaku tersebut.

### **1. Faktor – Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya *Perceived Behavior Control***

Menurut Rumawas (2023) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived behavior control* tergantung pada konteks

perilaku yang sedang dipertimbangkan. Berikut adalah faktor – faktor penyebab yang dapat memengaruhi *perceived behavior control* adalah sebagai berikut :

a) Sumber Daya dan Kemampuan

Persepsi individu tentang ketersediaan sumber daya dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan perilaku tertentu akan mempengaruhi *perceived behavior control* mereka. Jika seseorang merasa memiliki keterampilan, pengetahuan, atau akses ke alat yang diperlukan, maka *perceived behavior control* mereka akan lebih tinggi.

b) Dukungan Sosial

Persepsi individu tentang dukungan sosial yang mereka terima juga dapat mempengaruhi *perceived behavior control*. Dukungan dari teman, keluarga, atau rekan kerja dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa mereka mampu melakukan perilaku tertentu.

c) Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman sebelumnya dan pengetahuan tentang hasil yang mungkin dari perilaku tersebut dapat memengaruhi *perceived behavior control*. Jika seseorang memiliki pengalaman positif atau pengetahuan yang cukup tentang bagaimana melakukan

perilaku tersebut, maka mereka cenderung memiliki *perceived behavior control* yang lebih tinggi.

d) Persepsi Kontrol Situasional

Persepsi individu tentang kendali mereka terhadap faktor-faktor situasional yang mungkin mempengaruhi perilaku juga dapat memengaruhi *perceived behavior control*. Jika seseorang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi hasil perilaku mereka, maka *perceived behavior control* mereka akan lebih tinggi.

e) Kepercayaan Diri

Tingkat kepercayaan diri individu dalam kemampuan mereka untuk mengatasi rintangan dan menghadapi tantangan dalam melakukan perilaku juga merupakan faktor penting dalam menentukan *perceived behavior control*. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang, semakin tinggi pula *perceived behavior control* mereka.

Memahami faktor-faktor penyebab yang memengaruhi *perceived behavior control* dapat membantu dalam merancang intervensi atau strategi yang efektif untuk meningkatkan kemungkinan individu untuk mengadopsi perilaku yang diinginkan.

## 2. Indikator *Perceived Behavior Control*

*Perceived Behavior Control* (PBC) mengacu pada aspek-aspek tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi seberapa kuat atau lemah persepsi seseorang terhadap kendali mereka terhadap perilaku tertentu. Berikut adalah beberapa indikator yang umumnya digunakan untuk mengukur PBC (Rumawas, 2023) :

a) Keyakinan Kemampuan

Pertanyaan atau pernyataan yang mengevaluasi sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan perilaku tersebut.

b) Keyakinan Kontrol Situasional

Pertanyaan atau pernyataan yang mengevaluasi sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka memiliki kendali atau pengaruh atas faktor-faktor situasional yang dapat mempengaruhi perilaku mereka.

c) Keyakinan Dukungan Sosial

Pertanyaan atau pernyataan yang mengevaluasi sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka mendapatkan dukungan sosial yang cukup dalam melakukan perilaku tersebut.

d) Keyakinan Ketersediaan Sumber Daya

Pertanyaan atau pernyataan yang mengevaluasi sejauh mana seseorang yakin bahwa mereka memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan

untuk melakukan perilaku tersebut.

e) Keyakinan Diri

Pertanyaan atau pernyataan yang mengevaluasi tingkat kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin muncul dalam melakukan perilaku tersebut.

Mengukur indikator PBC ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang seberapa mungkin seseorang untuk mengadopsi dan mempertahankan perilaku tertentu. Ini juga dapat membantu dalam merancang intervensi atau strategi yang tepat untuk meningkatkan PBC dan akhirnya mempromosikan adopsi perilaku yang diinginkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Rangkuman penelitian terdahulu yang membahas mengenai *turnover intention* diantaranya sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

**Tabel 2. 1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel				Hasil Temuan
			<i>WFC</i>	<i>WE</i>	<i>PBC</i>	<i>TI</i>	
1	Tariana dan Wibawa (2020)	Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh <i>work-family conflict</i> dan <i>turnover intention</i> pada karyawan wanita	√	-	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan wanita</li> </ul>
2	Brown dan Lee (2019)	<i>Examining the Influence of Perceived Behavior Control on the Relationship Between Work-Family Conflict, Work Engagement, and Turnover Intention: A Meta-Analysis</i>	√	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>perceived behavior control</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>perceived behavior control</i></li> </ul>

							<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Perceived behavior control</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-engagement</i> dan <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
3	Adams dan Wong (2020)	<i>The Role of Perceived Behavior Control in the Relationship Between Work-Family Conflict, Work-Engagement, and Turnover Intention: A Longitudinal Study</i>	√	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Perceived behavior control</i> mampu memediasi secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
4	Tanuwijaya, et al., (2022)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Work-Engagement</i> Terhadap <i>Task Performance</i> Dan <i>Turnover Intention</i> Dengan Mediasi <i>Supervisor Support</i>	√	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

5	Smith dan Johnson (2018)	<i>"The Mediating Role of Perceived Behavioral Control in the Relationship Between Work-Family Conflict, Work Engagement, and Turnover Intention: A Study in the Manufacturing Industry"</i>	√	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Perceived behavior control</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-family conflict</i> dan <i>work-engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>● <i>Perceived behavior control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-family conflict</i></li> <li>● <i>Perceived behavior control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work-engagement</i></li> </ul>
6	Yucel, et al., (2021)	<i>The Mediating Effect On The Relationship Between Work Family Conflict and Turnover Intention and Moderated Mediating Role Of Supervisor Support During Global Pandemic</i>	√	-	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover</i></li> </ul>

							<i>intention</i>
7	Rostiana, et al., (2021)	Intensi Keluar Kerja Ditinjau Dari <i>Theory of Planned Behavior</i>	-	-	√	√	● <i>Perceived behavior control</i> berpengaruh negatif terhadap intensi keluar kerja
8	Rumawas (2023)	Komitmen Organisasional Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan	-	-	√	√	● <i>Perceived behavior control</i> berpengaruh positif terhadap keinginan keluar karyawan
9	Noemirjati, et al., (2020)	<i>Work-family conflict, job engagement, emotional exhaustion: the ir influence on the turnover intention of indigenous papuan female employees</i>	√	-	-	√	● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap turnover intention
10	Elian, et al., (2020)	<i>The impact of career development, work-family conflict and job satisfaction on millenials' turnover intention in Banking Industry</i>	√	-	-	√	● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap turnover intention

11	Harun, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Role stressors and turnover intention among doctors in Malaysian public hospitals:work-family conflict and work-engagement as mediators</i>	√	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention</i></li> </ul>
12	Winarno, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Relationship among family, work engagement, and turnover intention form J-DR perspective: exploring family's dual role as source of conflict and support</i>	-	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-engagement berpengaruh negatif ke turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-family conflict berpengaruh negatif ke turnover intention</i></li> </ul>
13	Purwayoga, <i>et al.</i> , (2019)	<i>Mediating role of work engagement and emotional exhaustion in the effect of work-family conflict on female workers' turnover intention</i>	√	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention</i></li> </ul>

14	Lewaherilla, <i>et al</i> (2021)	<i>Employee engagement sebagai mediasi work-family conflict dan turnover intention (Karyawan Hotel Bintang 3 di Kota Ambon)</i>	√	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
15	Yu min, <i>et al.</i> , (2022)	<i>Work-family conflict, work engagement and unsafe behavior among miners in China</i>	√	√	√	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>behavior</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>behavior</i></li> </ul>
16	Darmawan, <i>et al.</i> , (2024)	<i>The role of employee engagement in mediating the influence of quality of work life and rewards on turnover intention (Study at Astra Motor Teuku Umar Sales Office Denpasar Bali)</i>	-	√	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

17	Lee, et al., (2023)	<i>Investigating the effects of work-family on turnover intention of ICT employees in Malaysia</i>	√	-	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
18	Ratnaningrum, et al., (2023)	<i>Job insecurity, work stress, work family conflict, and employees turnover intention</i>	√	-	-	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>
19	Forner, et al., (2022)	<i>Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis</i>	-	√	√	√	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Perceived behavior control</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>● <i>Work-engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i></li> </ul>

20	Zhu, et al., (2023)	<i>The effect of work engagement and perceived organizational support on turnover intention among nurses: A meta-analysis based on the price-mueller model</i>	-	√	-	√	● <i>Work-engagement berpengaruh positif terhadap turnover intention</i>
----	------------------------	--	---	---	---	---	--

Keterangan : WFC (*Work-Family Conflict*), WE (*Work-Engagement*), PBC (*Perceived Behavior Control*), TI (*Turnover Intention*)

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat adanya perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan, diantaranya lokasi penelitian dan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilakukan pada PT Pradnya Bhakti Indonesia (Cabang Bali), dengan meneliti mengenai *Perceived Behavior Control* (PBC), *Work Family Conflict* (WFC), *Work Engagement* (WE), terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, peneliti mengharapkan jika penelitian ini dapat memperkuat penelitian – penelitian terdahulu.