

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Generasi Milenial

Generasi sebagai suatu peristiwa sosial yang dijumpai karena terdapat perbedaan usia ataupun tahun kelahiran dari setiap kelompok individu. Menurut Pilcher (2017) terjadinya generasi diakibatkan munculnya peristiwa sosial yang mempunyai berbagai keserupaan, misalnya pola pengalaman, persamaan usia, serta pola pikir. Mannheim juga menerangkan bahwasanya seseorang bisa diklasifikasikan jadi generasi serupa bila mempunyai persamaan pada tahun kelahiran dengan kurun waktu 20 tahun. Untuk itu, Strauss & Howe dalam Idris (2021) membuat teori bahwa adanya perbedaan generasi berdasarkan kepada persamaan kurun waktu tahun lahir yang mencakup generasi silent, generasi milenial, generasi lost, generasi boom, generasi government issue, generasi X.

Tabel 2. 1
Perbedaan Generasi berdasarkan persamaan kurun waktu tahun lahir

| No | Generasi | Tahun Lahir | Umur Ditahun 2022 |
|----|-----------|-------------|-------------------|
| 1 | Lost | 1883 – 1900 | 139 - 122 |
| 2 | G.I | 1901 – 1924 | 121 - 98 |
| 3 | Silent | 1925 – 1942 | 97 - 80 |
| 4 | Boom | 1943 – 1960 | 79 - 62 |
| 5 | X | 1961 – 1981 | 61 - 41 |
| 6 | Millenial | 1982 – 2002 | 40 - 20 |

Sumber : (Strauss & Howe, 2000)

Terdapat berbagai peneliti lainnya pun turun mengelompokkan generasi melalui penggunaan penamaan dan juga tahun lahir yang tidak sama pada tiap generasi. Meskipun begitu, perbedaan itu mempunyai penjelasan atau arti yang serupa dari segi general. Misalnya ada perbedaan opini mengenai generasi milenial. Berdasarkan Zemke et al., (2000) individu yang memiliki kelahiran dimulai dari 1980—2000 yaitu sebagai generasi the nexters. Tidak serupa dengan pendapat

Carlson (2008) mengungkapkan bahwasanya individu yang terlahir dimulai dari 1983—2001 sebagai generasi new boomers.

Tapi, berdasarkan Howe & Strauss (2000) generasi Y ataupun milenial merupakan generasi yang mempunyai jangka waktu kelahiran kisaran 1982—2001. Maka terkait ini, peneliti berkesimpulan bahwasanya rerata rentang waktu tahun lahir dari generasi milenial yaitu di 1983—2002. Perbedaan opini berbagai riset terkait pengklasifikasian generasi pun bisa diamati melalui tabel berikut.

Tabel 2. 2
Generasi dan Kurun Waktu Kelahiran

| Sumber | Generasi dan Kurun Waktu Kelahiran | | | |
|------------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| (Tapscott 1998) | | Baby Boom Generation (1946-1964) | Generation X (1965-1975) | Digital Generation (1976-2000) |
| (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) | Veterans (1922-1943) | Boomers (1943-1960) | The Xers (1961-1980) | The Nexters (1980-2000) |
| (Oblinger & Oblinger, 2005) | Matures (1900-1946) | Baby Boomers (1946-1964) | Generation X (1965-1982) | Net Generation (1982-1991) |
| (Martin & Tulgan, 2006) | Schwarzkopf atau Silent Generation (<1946) | Baby Boomers (1946-1964) | Generation X (1965-1977) | Generation Y (1978- 2000) |
| (Carlson, 2008) | Lucky Few (1929-1945) | Baby Boomers (1946-1964) | Generation X (1965-1982) | New Boomers (1983-2001) |

Di samping adanya perbedaan jangka waktu tahun lahir dari tiap generasi, generasi milenial juga mempunyai banyak definisi berbeda. Generasi milenial punya cara pandang sendiri dalam dunia pekerjaan. Generasi milenial merasakan tidak harus melakukan kerja keras serta mengejar jabatan dan relatif lebih mempunyai fleksibilitas dalam bekerja (Lyons, 2012). Di samping itu, generasi milenial pun berkarakteristik lainnya, misalnya sebagai suatu generasi yang mempunyai kepercayaan diri, multikulturalan, dan pula pintar terkait teknologi

(Erickson, 2008). Generasi milenial pun memedulikan akan teknologi yang kian berkembang. Hal tersebut menyebabkan mereka mempunyai keaktifan lebih untuk mencoba sesuatu baru saat melakukan kerja. Bila industri dirasakan tidak bisa memberi tempat yang sesuai bagi gagasan inovatif yang dimiliki oleh mereka, maka mereka bisa relatif merasakan ketidakpuasan dan menentukan meninggalkan industri sehingga memunculkan intensi turnover (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2017).

2.1.2 Turnover Intention

2.1.2.1 Definisi Turnover Intention

Turnover Intention dimaknai merupakan niat pegawai agar keluar dari organisasi baik mengundurkan dirinya atau memberhentikan, melalui terdapatnya turnover yang besar bisa mengakibatkan kurang efektif suatu organisasi karena pegawai berpengalaman menjadi hilang (Amadi, 2019). Perputaran karyawan merupakan penghentian yang dilakukan secara sukarela oleh anggota dalam suatu organisasi atau seorang individu yang menerima kompensasi moneter untuk partisipasi dalam organisasi itu (Rumawas, 2021). Berdasarkan Judge & Robbins (2017) Turnover Intention berarti niat pegawai agar berhenti dari pekerjaan saat ini dengan sukarela, namun kemauan ini pun bisa didukung dari beragam faktor, misalnya faktor organisasional dan juga faktor non organisasional. Robbins & Stephen (2015) menerangkan bahwasanya individu agar meninggalkan industri secara sukarela atau non-sukarela dikarenakan faktor kenyamanan tugas saat ini dan mempunyai alternatif tugas pada industri lainnya sebagai sikap untuk melaksanakan turnover intention. Sementara berdasarkan Pratiwi & Azizah (2019) alasan yang mendukung adanya turnover intention bisa dikarenakan individu berniat melakukan pengunduran dirinya sebab berkeinginan memperoleh kerja lebih baik dari yang saat ini. Maka berkesimpulan yaitu timbul adanya turnover intention dikarenakan terdapat komponen yang menyebabkan pegawai melaksanakan turnover intention serta bisa juga dimaknai yaitu Turnover Intention artinya terdapat niat pegawai agar memberhentikan dengan sukarela disebabkan terdapat beragam faktor.

Adanya turnover intention tentunya akan berdampak bagi perusahaan. Biaya perekrutan, penyeleksian, dan juga pelatihan yang sudah dibebankan oleh

industri akan ditetapkan tinggi atau rendahnya turnover intention (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020). Maka intensi turnover bisa jadi pengaruhnya untuk industri dan pegawai tersebut. Berdasarkan Apriyanto & Haryono (2020) dampak atas turnover intention mencakup :

- a) Bila peningkatan turnover intention berarti beban kerja pegawai pun mengalami peningkatan. Dikarenakan menurunnya total pegawai
- b) Biaya menarik pegawai bisa mencakup fasilitas pada rekrutmen, waktu, maupun biaya guna menilai hal yang bisa mengakibatkan pegawai mengundurkan dirinya
- c) Makin besar turnover pada industri jadi dampak untuk karyawan yang melakukan pengunduran diri dari inudstri, maka bisa memberi pengaruh keapda pengeluaran industri melaksanakan pelatihan kepada pegawai
- d) Memberi pengaruh tingkatan stres kepada pegawai
- e) Banyaknya pengeluaran yang dijumpai karena perlu melakukan rekrut pegawai baru
- f) Produksi menurun saat adanya rotasi pegawai

Mengacu terhadap pernyataan itu, maka berkesimpulan yakni turnonver intention berarti tekad karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini yang beralasan berkeinginan mendapatkan kerja lebih baik daripada yang sekarang dimiliki. Sebelum menetapkan keputusan agar resign, biasaya pegawai harus berpikir dengan cermat dan bijak supaya keputusan yang dipilihnya tidak mendatangkan kerugian.

2.1.2.2 Faktor-faktor Turnover Intention

Terdapat berbagai pendapat tentang beragam faktor yang memberi pengaruh keputusan pegawai agar menetap tinggal ataupun keluar, Steers dalam Mufidah (2016) menyampaikan empat faktor, yakni:

1. Beragam faktor organisasi dari segi keseluruhan, berindikator yaitu praktik pembayaran serta promosi, besaran ataupun ukurannya organisasi
2. Beragam faktor pribadi, berindikator yaitu usia, masa jabatan, minat kepada profesi, kepribadian

3. Beragam faktor kandungan tugas, berindikator yaitu kejelasan peran, rutinitas tugas, serta otonomi
4. Beragam faktor lingkungan kerja langsung, berindikator yaitu pola interaksi antarkelompok, gaya pengawasan.

Berdasarkan Price dalam Kusbiantari (2013, p.94) berbagai faktor yang memberi pengaruh adanya turnover intention mencakup:

- a. Faktor lingkungan mencakup:
 1. Tanggung jawab kekerabatan kepada lingkungan. Makin besar perasaan tanggung jawabnya berarti makin kecil turnover intention.
 2. Peluang pekerjaan, makin beragam peluang kerja yang ada berarti makin tinggi *turnover intention*-nya.
- b. Faktor individual mencakup:
 1. Komitmen kepada kelembagaan. Makin setia pegawai kepada kelembagaan, berarti makin rendah turnover intention-nya
 2. Kepuasan kerja, bermakna makin tinggi kepuasan berarti makin rendah intensi turnover
 3. Niat agar menetap tinggal, makin tinggi niatnya pegawai agar menjaga pekerjaan miliknya, makin rendah intensi turnover
 4. Tingkah laku mencari kesempatan kerja, makin tinggi usaha pegawai mencari kerja di tempat lainnya, berarti makin tinggi pula intensi turnover
 5. Keinginan kerja keras, makin besar keinginan pegawai berarti makin rendah intensi turnover
 6. Pelatihan umum, makin tinggi tingkatan transfer waasan serta kemampuan diantara pegawai, makin rendah intensi turnover
 7. Perasaan positif ataupun negatif kepada kerjanya.

Bradley dan Pigros dalam Mufidah (2016) menyampaikan tiga faktor yang bisa mengakibatkan adanya turnover, yakni:

1. Terdapat prasangka kepada industri khususnya yang berkaitan terhadap masa depan pegawai.

2. Terdapat berbagai tekanan internal yang mengakibatkan pegawai jadi tidak memiliki kebebasan melakukan komunikasi bersama individu lainnya pada industri.
3. Terdapat *gap* diantara ekspektasi terhadap realitanya.

2.1.2.3 Pengukuran Turnover Intention

Ada beberapa pendapat dalam pengukuran turnover intention. Menurut Santoni & Harahap (2018) mengungkapkan yakni terdapat tiga indikator atas turnover intention, mencakup:

1. Kemauan agar berhenti dari pekerjaannya
Terdapat rasa ingin dari pegawai agar berhenti dari kerjanya saat ini karena lingkungan pekerjaan maupun dikarenakan kondisi kesehatannya.
2. Kemauan agar memperoleh kerja lebih bagus
Terdapat rasa ingin agar bekerja selaras terhadap keterampilan, jarak memadai, dan terdapat *support* oleh keluarganya.
3. Tingkat karier yang adil
Terdapat rasa ingin agar mempunyai tingkat karier lebih bagus, gajinya layak, kenaikan kapasitas dirinya, dan kemauan agar membuat maju perusahaannya.

Sementara itu Lum et al., (1998) mengemukakan terdapat 3 pengukuran untuk turnover intention:

1. Keinginan guna mencari pekerjaan baru di divisi yang serupa pada industri lain.

Memandang terdapatnya industri lain yang dirasa sanggup membagikan profit lebih banyak dibanding tempat ia bertugas saat ini, bisa jadi alasan penting untuk orang guna mengakibatkan ambisinya pergi dari industri. Tetapi perihal itu bisa terbatas bila ia sekadar ingin menerima bila cocok dengan keterampilannya saat ini.

2. Rasa ingin mencarikan pekerjaan baru pada divisi atau bidang berbeda dalam industri lainnya.

Seseorang merasakan sejauh ini kurang ada *progress* dalam pekerjaannya bisa mencoba mengalihkan kepada bidang yang tidak sama. Tanpa perlu

mempelajari keahlian baru, seseorang itu mencari tugas pada bidang baru menggunakan keterampilan serupa yang dimilikinya.

3. Keinginan dalam mencari profesi baru.

Melalui keterampilan atau keahlian yang dikuasai secara banyak, berarti ada kemudahan muncul kemauan mencari kerja baru yang sebelumnya tidak dikerjakan.

Untuk mengukur turnover intention dalam penelitian ini menggunakan Chen dan Francesco didalam Ida & I Komang (2017) yang meliputi:

1. Berpikir agar keluar (*Thinking of Quitting*)
Pemikiran ini berarti gagasan individu agar mengeluarkan diri dari industri dikarenakan beragam penyebab.
2. Mencari cadangan pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Kemauan mencari cadangan lainnya yaitu merefleksikan seseorang mau mencari kerja dalam industri lainnya.
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)
Terdapat rasa ingin meninggalkan organisasinya saat ini di berbulan-bulan depan, kemauan pegawai dalam mencoba berpaling ke industri lainnya.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Definisi Work Life Balance

Work-life balance berdasarkan Hudson dalam Maslichah & Hidayat (2017) yakni tingkatan rasa puas berhubungan terhadap peranan ganda di hidup individu. hal ini biasanya dihubungkan terhadap keselarasan, dan menjaga semua komponen yang terdapat pada hidup individu, serta di dalam work life balance meliputi lebih dari sekadar waktu, mencakup merasakan baik mengenai tingkatan keterlibatan pada kerja dan juga peranan non-kerja. Work-life balance pun berdefinisi yaitu merupakan fungsi serta kepuasan yang baik dan selaras pada lokasi pekerjaan maupun rumah terhadap konflik yang minimal (Fayyazi & Aslani, 2015). Hutcheson (2012) pun menerangkan yakni Work-Life Balance berarti wujud kepuasan dalam diri seseorang pada pencapaian keselarasan hidup di pekerjaan dirinya.

Lockwood menyatakan dalam Qodrizana et al., (2018) work-life balance berarti keadaan seimbang dalam dua tuntutan yakni pekerjaan maupun keadaan seseorang. Kemudian Delecta dalam Qodrizana et al., (2018) memberi penambahan yakni work life balance merupakan keterampilan individu guna terpenuhinya tugas di pekerjaan dirinya namun tetap ada komitmen kepada keluarganya, bertanggung jawab selain pekerjaannya. Penjabaran lain mengenai work-life balance oleh McDonald and Bradley dalam Lingga (2020) mengungkapkan yakni work life balance berarti keadaan ketika seberapa jauh seseorang merasakan kepuasan dan ada keterlibatan dengan selaras dalam berbagai peranannya pada pekerjaan dan juga hidup lain selain pekerjaannya.

Mengamati berbagai definisi yang telah terjabarkan tersebut, berarti berkesimpulan yakni work-life balance merupakan pandainya atau mampunya individu pada pemisahan kepentingan pribadinya terhadap kepentingan kerja tanpa ada gangguan pekerjaan dan ditetapkan dari tempat individu itu melaksanakan kerja

Terdapat Manfaat dan Fungsi Work-life Balance Hubson dalam Poulose & Sudarsan (2018), ketercapaian work-life balance menciptakan berbagai output yang diklasifikasikan jadi dua, yakni output yang berhubungan terhadap karier, serta output yang tidak berhubungan terhadap karier. Di bawah ini fungsinya dari work- life balance dalam bidang pekerjaan ataupun karier, yakni:

1) Kepuasan Kerja

Beragam riset sudah memberi bukti yakni work-life balance mempunyai korelasi nyata terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai work-life balance besar maka ada kepuasan pekerjaan yang besar juga.

2) Komitmen terhadap Organisasi

Work-life balance pun berkaitan positif terhadap komitmen pegawai kepada organisasinya. Makin besar work-life balance individu sebagai pegawai, berarti makin besar juga komitmennya kepada industri.

3) Minimnya Turnover

Work-life balance sudah diberi pembuktian berkaitan nyata terhadap turnover. Relasi yang dipunyai diantara work-life balance serta turnover yakni

korelasi negatif. Makin besar work-life balance yang dipunyai pegawai berarti makin kecil tingkatan turnover-nya.

4) **Minimnya Ketidakhadiran dalam Pekerjaan**

Beragam riset menandakan yakni work-life balance berkorelasi nyata terhadap absen pegawai. Relasi yang dipunyai yaitu relasi negatif, maka makin besar work-life balance pegawai berarti makin kecil tingkatan absen pegawai itu.

5) **Performa Kerja**

Work-life balance berhubungan nyata terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai work-life balance besar maka ada performa kerjanya pun baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor Work Life Balance

Ketercapaian work-life balance diberi pengaruh dari beragam faktor, baik eksternal dan juga internal. Beragam faktor yang memberi pengaruh Work-life Balance Poulouse & Sudarsan (2018) mencakup :

1. *Individual Factors* (Faktor Individu)

a) *Personality* (Kepribadian)

Hal ini berarti akumulasinya atas beragam cara seseorang berespons kepada lingkungan serta menjalin interaksi bersama individu lainnya. Kepribadian manusia mencakup beragam faktor dasar, yakni neurotisme, ekstraversi, kesadaran atau sifat berhati-hati, keramahan, serta keterbukaan kepada pengalamannya.

b) *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Berpacu kepada sifat psikologisnya yang positif misalnya menerima diri, rasa puas, ekspektasi, serta optimis. Kesejahteraan psikologis berhubungan positif kepada work-life balance. Pegawai dengan psikologis yang sejahtera mempunyai tingkatan work-life balance yang besar.

c) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Berdefinisi yaitu keterampilan dalam melakukan penyesuaian dan pengenalan perasaannya, *menyampaikan* perasaan atau emosi, mengaturkan perasaan, serta menggunakan perasaan ataupun emosinya.

2. *Organisational Factor* (Faktor Organisasional)

a) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Hal yang mudah dalam mengatur kerja maka bisa mendukung karyawan mengatur diantara kerja seriat kegiatan selain kerja dan mendukung industri melakukan rekrut, menjaga, serta memberi motivasi.

b) *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Hal ini terdapat dua yakni informal dan formal. Dukungan formal mencakup ketersediaannya *work-family policies/benefit* serta mengatur jadwal kerja yang fleksibel, sementara dukungan informal mencakup *support* dari atasan, perhatian kepada karier, otonomi pekerjaan.

c) *Job Stress* (Stress kerja)

Berdefinisi merupakan pandangan seseorang mengenai lingkungan pekerjaan misalnya memberi ancaman atau tuntutan, ataupun rasa tidak nyaman yang dirasakan seseorang saat bekerja.

d) *Techology* (Teknologi)

Hal ini bisa mendukung kerja pada kantor dan juga rumah tangga maka begitu memberi manfaat saat mengelola waktu.

e) *Role Related Factors* (Faktor terkait peran)

Konflik peranan, ambiguitas peranan, dan waktu bekerja yang berlebih mempunyai andil atau peranan besar untuk timbulnya *work-life conflict*. Makin besar kekacauan peranan yang ada, makin susah juga mencapai *Work-life Balance*.

3. *Societal Factors Influencing* (Faktor social yang mempengaruhi)

a) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berkaitan terhadap total anak serta tanggung jawab merawat anak mengakibatkan ketidakselarasan peranan kerja dengan keluarganya.

b) *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Support keluarga, pasangan, orang tua, maupun permintaan pribadi serta keluarganya.

4. Faktor Lainnya

Jenis kelamin, usia, status nikah, pengalaman, status orang tua, tingkatan karyawan, pendapatan, tipe pekerjaan, dan tipe keluarga.

2.1.3.3 Pengukuran Work Life Balance

Ada berbagai pendapat dalam menentukan Indikator dari variabel Work–life Balance yaitu misalnya indikator Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D (2003) yakni:

1. Satisfaction balance berfokuskan kepada kepuasan seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dan juga keluarga.
2. Involvement balance berfokuskan kepada keterlibatannya seseorang dari segi psikologis beserat komitmen pada keluarga maupun pekerjaan
3. Time balance berfokuskan kepada waktu yang tersedia baik untuk keluarga dan pekerjaannya.

Namun dalam Pengukuran Work Life Balance pada penelitian ini menggunakan pendapat menurut Fisher et al., (2009) Work life balance diukur meliputi:

- 1) Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*).

Dapat diartikan bagaimana pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai dimensi ini diantaranya: Jumlah waktu bekerja, waktu bertemu keluarga, dan waktu kehidupan pribadi.

- 2) Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)

Artinya adalah bagaimana kehidupan personal seseorang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan dalam menilai dimensi ini diantaranya: Pengambilan keputusan individu, tanggung jawab atas keluarga, penyelesaian tugas tepat waktu, dan beban kerja mempengaruhi beban individu.

- 3) Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*).

Kehidupan personal individu dapat membantu memberi peningkatan kinerja saat melaksanakan kerja dan penanganan tugas yang diberikan. Indikator dalam menilai dimensi ini adalah: Keadaan lingkungan perusahaan, hubungan

yang terjalin dengan sesama rekan kerja, dan lingkungan sosial seseorang.

- 4) Dan dimensi keempat adalah Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*).

Ilmu yang didapatkan berdampak kepada pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bermakna keadaan psikologis yang memberi karakteristik dalam relasi diantara pegawai terhadap industri dan berdampak kepada keputusan yang ditentukan pegawai terkait agar tetap bertahan di organisasinya ataupun mengeluarkan diri Meyer & Allen (1997). Mathis & Jackson (2006) beropini yakni “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).”

Sopiah dalam Beti (2018) memberi opini yakni komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan perasaan menyukai ataupun tidak dari pegawai kepada industri. Komitmen organisasi atau industri meliputi sikap bangga karyawan, loyalitas, serta keinginan karyawan dalam industri Licoln dan Sopiah dalam Beti (2018). Dan Luthans dalam Beti (2018) menerangkan yakni komitmen organisasi berarti kondisi yang mana pegawai merasakan terikatkan oleh industri dan berkeinginan menjaga keanggotaan dirinya pada industri itu serta melaksanakan pengabdian guna kepentingannya industri atau organisasi.

Melalui definisi tersebut, bisa berkesimpulan yakni komitmen organisasional berarti sikap maupun wujud tingkah laku individu kepada organisasi berbentuk kesetiaan dan ketercapaian misi, visi, nilai, maupun tujuannya organisasi. Individu bisa dinyatakan berkomitmen besar kepada industri atau organisasi, bisa dikenali melalui karakteristik mempunyai kepercayaan beserta penerimaannya kuat kepada tujuan maupun nilai organisasi, keinginan

kuat agar bekerja guna organisasi serta kemauan yang kuat agar tetap jadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang memberi pengaruh Komitmen Organisasional, ada tiga faktor yang memberi pengaruh komitmen organisasi, yakni Meyer & Allen (1997) :

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi dibagi pada dua variabel, yakni variabel disposisional serta variabel demografis. Variabel demografis meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkatan perkawinan, serta lamanya individu kerja dalam organisasi. Sementara variabel disposisional meliputi nilai beserta kepribadian yang dipunyai anggota organisasinya. Variabel disposisional berhubungan yang lebih kuat terhadap komitmen dalam organisasi, dikarenakan terdapat pengalaman beragam dari tiap anggotanya.

2. Karakteristik organisasi

Hal ini meliputi beragam hal misalnya struktur organisasi, desain kebijaksanaan pada organisasi, serta bagaimanakah kebijaksanaan organisasi itu disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Pengalaman dalam organisasi meliputi pada kepuasan serta motivasi anggota organisasinya sepanjang ada pada organisasi, peranan di organisasi itu serta relasi diantara anggota organisasinya bersama pimpinan”.

2.1.4.3 Pengukuran Komitmen Organisasi

Dalam riset ini komitmen organisasi dilakukan pengukuran mempergunakan beragam jenis Komitmen Organisasional yang dibagi pada tiga wujud dimensi komitmen organisasi individu Meyer & Allen (1997) diantaranya:

1. *Affective Commitment*

Komitmen ini berpacu kepada relasi emosional anggota kepada organisasi. Berbagai individu yang bertingkat komitmennya tinggi dan berkeinginan agar tetap ada pada organisasi, dikarenakan mereka menunjang tujuannya organisasi itu dan ada kesediaan memberi bantuan menggapai tujuan itu.

2. *Continuance Commitment*

Berpacu kepada kemauan pegawai agar tetap tinggal pada organisasi itu dikarenakan terdapat perhitungan ataupun analisis terkait untung beserta ruginya yang mana nilai perekonomian yang dirasakan dari bertahan pada organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasinya itu. makin lama pegawai bertinggal bersama organisasi, berarti makin takut kehilangan hal yang sudah diinvestasikan pada organisasinya tersebut .

3. *Normative Commitment*

Berpacu kepada perasaan pegawai yang mana mereka diharuskan agar menetap ada di organisasi dikarenakan terdapat tekanan dari yang lainnya. Pegawai yang bertingkat komitmen normatif besar bisa sangat memerhatikan hal yang disebutkan individu lainnya mengenai dirinya bila ia meninggalkan organisasinya itu”.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 3
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|---|
| 1 | Stepani Kartika Bintang dan Dewi Puri Astiti (2016) | “Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung” | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara work-life balance dengan intensi turnover. | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. | Berbeda tempat penelitian |
| 2 | Muhammad Andi Prayogi1, Murviana Koto, Muhammad Arif. (2019) | “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover | Ada pengaruh positif dan signifikan Work-life Balance terhadap turnover intention | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. | Tidak menggunakan variable intervening, perbedaan lokasi penelitian |

| | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------------------------|
| | | Intention” | | | |
| 3 | Sahidillah Nurdin, Heni Rohaeni (2020) | “Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millenial : Peran Mediasi Job Satisfaction” | work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap intention turnover | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. Meneliti generasi milenial | Berbeda lokasi penelitian |
| 4 | Chrisdiana (2017) | Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention Di Generasi Millenial” | menunjukkan ada hubungan antara variabel work life balance dan turnover intention, berpengaruh positif | Salah satu Variabel sama yaitu Worklife Balance. Meneliti generasi milenial | Berbeda lokasi penelitian |
| 5 | Daniel Nugraha (2019) | “Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya” | Work–life Balance mempunyai pengaruh negatif terhadap Turnover Intention | Salah satu Variabel X sama yaitu Worklife Balance. | Berbeda lokasi penelitian |
| 6 | Milla Dwi Afnisya'id Pramitha Aulia (2021) | “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta” | work-life balance berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention yang artinya semakin tinggi kualitas work-life balance karyawan | Salah satu Variabel sama yaitu Worklife Balance. | Berbeda lokasi penelitian |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|---------------------------|
| | | | maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan atau bahkan tidak ada sama sekali | | |
| 7 | Muhammad Hafid (2017) | “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)” | work-life balance memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention karyawan. | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. | Berbeda lokasi penelitian |
| 8 | Mohamed Kamal Abdien (2019) | <i>“Impact of communication satisfaction and work-life balance on employee turnover intention”</i> | <i>Dimensions of WLB that influence significantly and negatively on ETI.</i> | Salah satu Variabel sama yaitu Worklife Balance. | Berbeda lokasi penelitian |
| 9 | Nor Siah Jaharuddin and Liyana Nadia Zainol (2019) | <i>“The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention”</i> | <i>no mediation effect of job engagement is found between WLB and turnover intention.</i> | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. | Berbeda lokasi penelitian |
| 10 | Yuki Fitria, Muthia Roza Linda (2018) | <i>“Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention”</i> | <i>work-life balance has a negative and significant effect on employee turnover intention</i> | Salah satu Variabel sama yaitu Worklife Balance. | Berbeda lokasi penelitian |
| 11 | Putri Nugraheni Cahyaningsih, Kusuma Chandra | “Analisis Organizational Trust dan Komitmen Organisasi | organisasi variabel komitmen tidak berpengaruh | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---------------------------------|
| | Kirana, Henny Welsa (2021) | terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” | terhadap turnover intention pada pekerja generasi milenial | Dan juga Meneliti generasi milenial | |
| 12 | Ayuza Amalia (2020) | “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel” | Kesimpulan dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan) berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial di The Rich Jogja Hotel. | Ada satu variabel yang sama, yaitu Komitmen Organisasi Meneliti generasi milenial | Berbeda lokasi penelitian |
| 13 | Gonzalo A Bravo , Doyeon Won and Weisheng Chiu (2019) | <i>“Psychological contract, job satisfaction, commitment, and turnover intention: Exploring the moderating role of psychological contract breach in National Collegiate Athletic Association coaches”</i> | <i>while affective commitment had no significant influence on turnover intention</i> | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel Work Life Balance. Ko mitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |

| | | | | | |
|----|--|--|---|---|---------------------------|
| 14 | Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan. (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado | Komitmen Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention. | Ada satu variabel yang sama, yaitu variabel yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |
| 15 | Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe e Petite, Konstantinos Tsaras , Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe (2018) | <i>“Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management”</i> | <i>organizational commitment correlated negatively with turnover intention.</i> | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |
| 16 | Revaldi Bogar Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas (20210) | “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado” | komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention. | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |
| 17 | Pande Aditya Jaya Kusuma Putra, Wayan Mudiarta Utama (2018) | “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Jayakarta Balindo” | komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention. | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |

| | | | | | |
|----|--|--|---|---|---------------------------------|
| 18 | Jimmy Susilo. I Gusti Bagus Honor Satrya (2019) | “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak” | komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention | Variabel yang digunakan sebagai mediasi merupakan salah satu variable dalam penelitian ini | Berbeda lokasi penelitian |
| 19 | Agung Wahyu Handaru, Nugie Fathur Rahman, Widya Parimita (2021) | “Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)” | pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap turnover intention | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |
| 20 | Ari Soeti Yani, Eka Novita Putri. (2017) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepribadian Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta) | Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. | Salah satu Variabel sama yaitu Komitmen Organisasi | Berbeda lokasi penelitian |

2.2 Kerangka Pemikiran

Permasalahan ketenaga kerjaan secara umum yang banyak dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain intensi keinginan berpindah, terdapat fenomena dalam perusahaan yang perlu di perhatikan yaitu perhatian khusus atasan

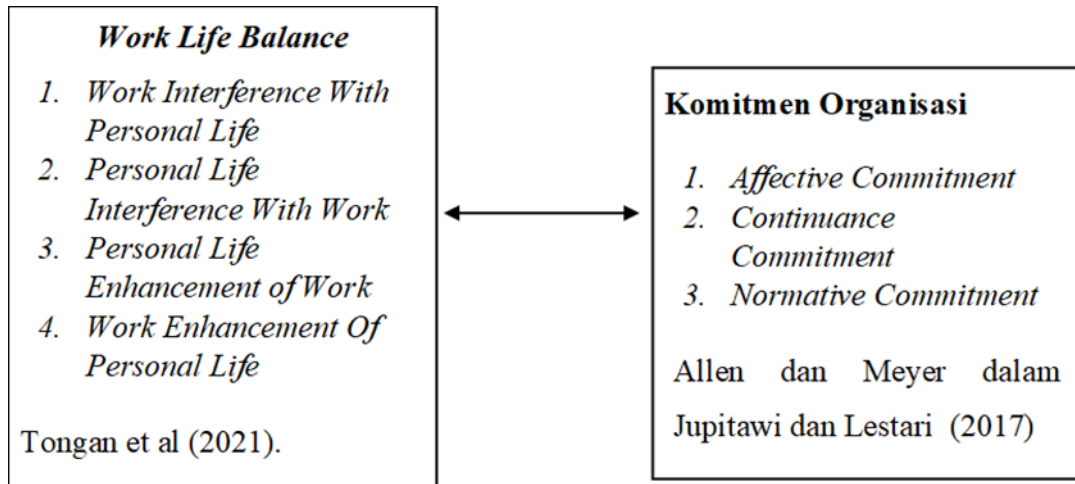
mengenai *Worklife balance* dan komitmen organisasi pada karyawan yang ada di perusahaan. terutama pada kaum millennial yang dianggap sebagai “kutu loncat” dimana seringkali berpindah tempat kerja dengan berbagai alasan. Pekerjaan dan keluarga bagian unsur penting dalam kehidupan seseorang, sehingga work life balance menjadi aspek utama dalam mengatur berbagai norma untuk mencapai kualitas kehidupan-pekerjaan (Banu, A & Duraipandian, 2014). Komitmen organisasi sendiri menunjukkan senang dan loyal terhadap perusahaan tempat bekerja yang dapat mengukur perasaan individu terhadap perusahaannya.

2.2.1 Keterkaitan Antara Work Life Ballance dan Komitmen Organisasi

Parkes dan Langford dalam Rene & Wahyuni (2018) mengatakan bahwa work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain. Tongam et al., (2021:77-95), mengemukakan terdapat empat dimensi pembentuk work life balance, yaitu Work Interference With Personal Life mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu, Personal Life Interference With Work mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaan, Personal Life Enhancement of Work mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja, Work Enhancement of Personal Life mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Grawitch et al., (2006) juga mengatakan bahwa work-life balance memberikan kontribusi untuk keterlibatan karyawan (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang pada gilirannya memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan turnover organisasi yang lebih rendah. Komitmen organisasional bermakna keadaan psikologis yang memberi karakteristik dalam relasi diantara pegawai terhadap industri dan berdampak kepada keputusan yang ditentukan pegawai terkait agar tetap bertahan di organisasinya ataupun mengeluarkan diri Meyer & Allen (1997) dalam Jupitawi dan Lestari (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Dohaq et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dengan

komitmen terhadap organisasinya. Riffay (2019) juga menemukan hubungan positif antara work-life balance dengan komitmen organisasi.



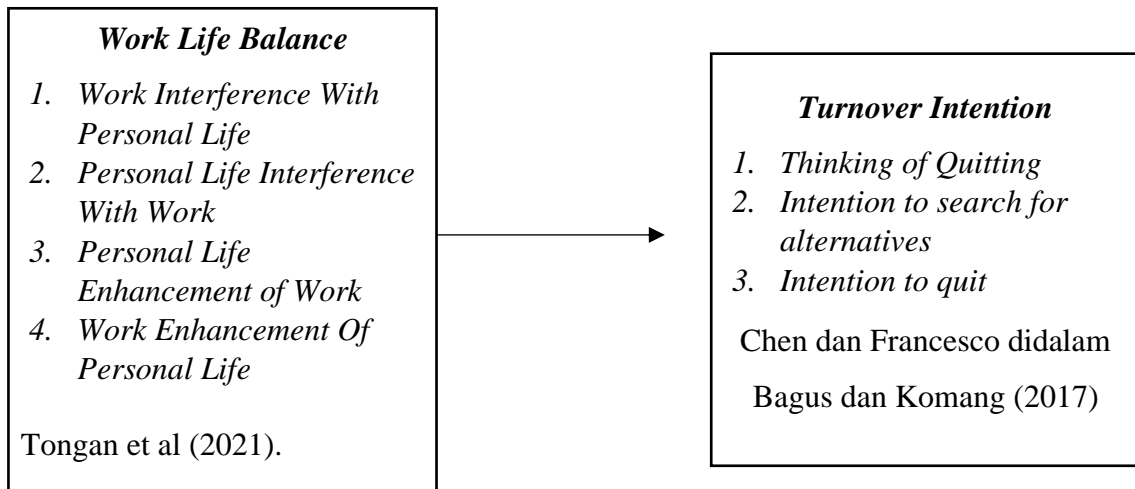
Gambar 2. 1
Keterkaitan Work Life Balance dan Komitmen Organisasi

2.2.2 Keterkaitan Antara Work Life Balance dan Turnover Intention

Bila individu tidak bisa melakukan pengaturan Work- life balance diantara hidup pribadinya dengan pekerjaannya berarti berindikasi individu itu bisa menentukan berhenti kerja, melalui kebijakan work-life balance bisa membawa pengaruhnya negatif kepada stres karena bekerja, absen serta intensi turnover serta bisa memberi pengaruhnya positif kepada produktivitas beserta kepuasan pegawai (Nafiudin, 2015).

Riset Parmelee (2019) memposisikan work life balance merupakan faktor ketujuh yang menciptakan pegawai mampu bertahan pada industri. Tidak sama terhadap hasil riset tersebut, tidak menandakan bahwasanya work life balance merupakan faktor utama untuk mempertahankan pegawainya. Tapi, generasi Y yang memiliki perhatian lebih besar kepada pentingnya menyelaraskan kehidupan kerja dengan keluarganya. Turnover intention dalam penelitian ini menggunakan Chen dan Francesco didalam Ida & I Komang (2017:2) yaitu berpikir agar keluar (*Thinking of Quitting*) yang berarti pemikiran ini berarti gagasan individu agar mengeluarkan diri dari industri dikarenakan beragam penyebab. Pengertian mencari cadangan pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) yakni kemauan mencarikan cadangan lainnya yaitu merefleksikan seseorang mau mencari kerja dalam industri lainnya. Definisi niat untuk keluar (*Intention to quit*) terdapat rasa ingin meninggalkan organisasinya saat ini di berbulan-bulan depan, kemauan pegawai dalam mencoba berpaling ke industri lainnya. Generasi Y yang dibesarkan oleh generasi X serta baby boomers yang melaksanakan kerjakeras 50-70 jam dalam satu minggu. Hal itu mengakibatkan generasi Y mengasumsikan mempertahankan keselarasan diantara kegiatan kerja dan non-kerja adalah hal penting guna menaikkan produktivitasnya saat kerja maka mereka bisa bertahan pada industri yang bisa memberi work life balance. Generasi Y yang dibesarkan oleh generasi X atau generasi bust yang menurut Wahdiniwaty (2022) yang mempengaruhi perekonomian dan bisnis sebesar 30,4% serta baby boomers yang melaksanakan kerja keras 50-70 jam dalam satu minggu. Hal itu mengakibatkan generasi Y mengasumsikan mempertahankan keselarasan diantara kegiatan kerja

dan non-kerja adalah hal penting guna menaikkan produktivitasnya saat kerja maka mereka bisa bertahan pada industri yang bisa memberi work life balance.



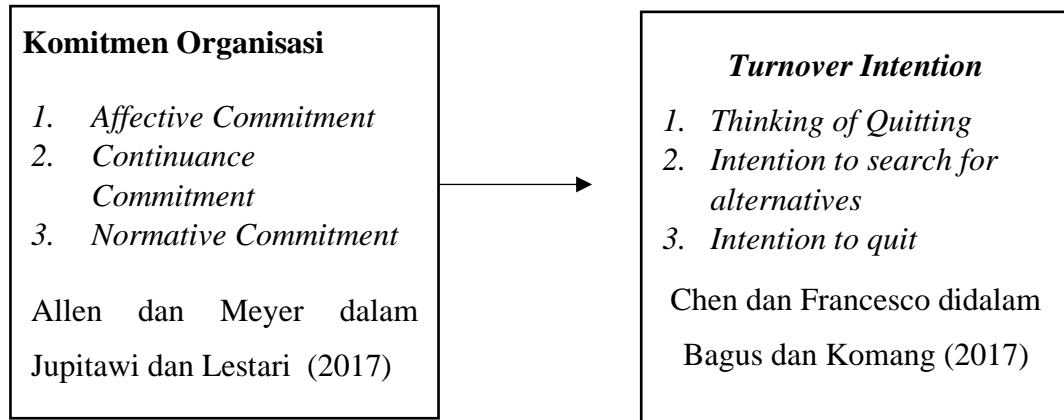
Gambar 2. 1
Keterkaitan *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

2.2.3 Keterkaitan Antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention

Cho & Huang (2012) membuat perincian komponen yang menciptakan individu berkomitmen kepada organisasi. Komitmen organisasi bisa timbul dikarenakan pegawai tersebut suka dengan profesi miliknya, pegawai merasakan sudah banyak menanamkan investasi dalam pekerjaannya ataupun bisa juga komitmen tersebut timbul dikarenakan pegawai itu suka dengan organisasi. Dalam kondisi pegawai berkomitmen yang besar, pegawai tidak bisa memikirkan serta berniat meninggalkan organisasinya, maka hal itu menandakan terdapat pengaruhnya negatif komitmen organisasi kepada turnover intention. Pernyataannya itu didukung oleh riset Labrague, *et al* (2018) menerangkan yakni komitmen organisasional dengan nyata membawa pengaruhnya negatif kepada turnover intention.

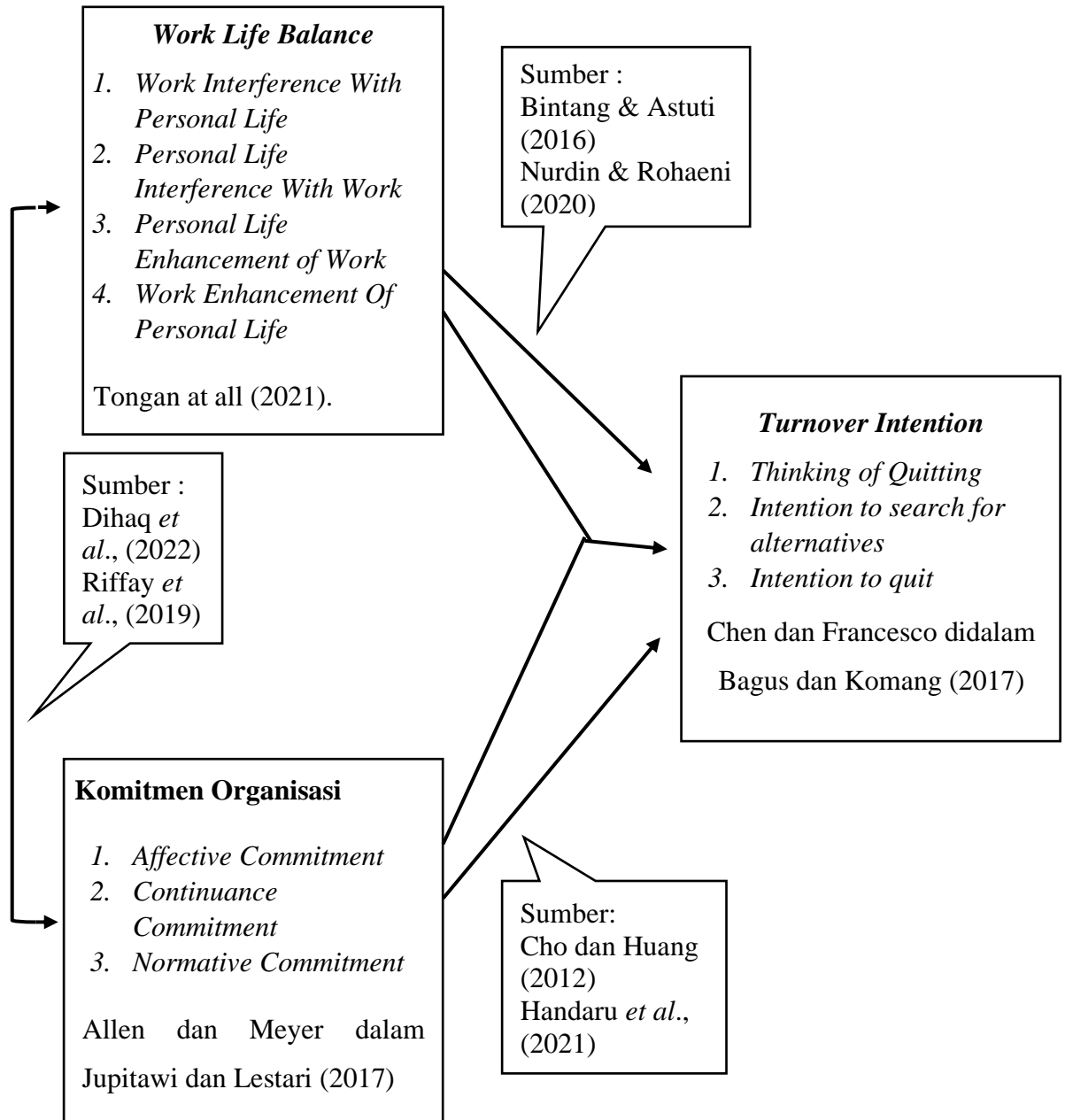
Komitmen organisasi mengacu terhadap tiga dimensi komitmen ada pengaruhnya nyata dan negatif kepada kemauan berpindah. Raza (2007) dalam Sari et al (2016) mengungkapkan yakni seseorang berkomitmen organisasional yang besar bisa mempunyai kemauan pindah yang rendah, bermakna komitmen organisasional pun ada pengaruhnya negatif nyata kepada intensi turnover. Riset yang diselenggarakan Nindyati (2017) memberi hasilnya yaitu turnover dalam generasi Y lebih tinggi daripada generasi sebelumnya yakni generasi baby

boomers serta generasi X, karena generasi Y yang mengungkapkan bahwasanya sangatlah penting guna menandakan prestasi pada saat kerja bukan bertahan lama ataupun tidak pada industri itu maka terdapat intensitas turnover yang cukup tinggi besar bagi pegawai yang berlatar belakang generasi millennial.



Gambar 2. 2
Keterkaitan Komitmen Organisasi dan Turnover Intention

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hubungan antara Work Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada generasi milenial dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Definisi hipotesis berdasarkan Sugiyono (2018) yaitu hipotesis adalah jawaban sementara kepada perumusan permasalahan riset, yang mana rumusan masalah dalam riset sudah disampaikan berbentuk kalimat pernyataan. Dinyatakan sementara dikarenakan jawabannya yang diberi baru dilandaskan kepada teori yang berhubungan, belum dilandaskan kepada fakta empiris yang didapatkan dengan penghimpunan data.

Dari pemaparan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 = Terdapat hubungan antara work life balance dan komitmen organisasi pada generasi milenial yang ada di Kabupaten Karawang.
- H2 = Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada generasi milenial yang ada di Kabupaten Karawang.
- H3 = Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada generasi milenial yang ada di Kabupaten Karawang.
- H4 = Work life balance dan Komitmen Organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention pada generasi milenial yang ada di Kabupaten Karawang.