

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

Menurut Asih (2021) *turnover intention* mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sementara *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan, seringkali karena alasan pribadi. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan sukarela atau beralih dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai keinginannya (Mobley et al., 1978).

2. *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang untuk mengimplementasikan peran pekerjaan, keluarga dan pribadinya secara efektif (Minarika et al., 2020). Menurut Gunawan et al., (2019) *work-life balance* merupakan upaya untuk menjaga agar pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan beriringan tanpa mengutamakan yang satu dan mengorbankan yang lain.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah hasil dari evaluasi emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap lingkungan kerja dan bagaimana hal itu tercermin dalam kinerja mereka (Suryani, 2022). Kepuasan kerja

merupakan tanggapan aktif atau emosional terhadap berbagai aspek atau bagian Afandi dalam (Maulidah et al., 2022).

4. *Burnout*

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang merasa kelelahan secara fisik, emosional, dan mental karena tekanan kerja yang terus menerus dialami (Maslach et al., 1997).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ainun (2022)	<i>Relationship Between Work-Life Balance, Burnout and Turnover Intention in Millenial Workers.</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Sandi & Erlin (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Milenial.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
3	Setiono (2024)	<i>Pengaruh Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Generasi Millenial.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Barage & Sudarusman (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pekerja Generasi Milenial Yogyakarta.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Ramadhan & Nawawi (2021)	Analisis Pengaruh <i>Professional Identity</i>	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh

		dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Agen Asuransi Allianz Life Indonesia Generasi Milenial yang Dimediasi <i>Job Satisfaction</i> .	terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Sumiyarsih et al., (2024)	Peran <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Mediator <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pekerja Milenial di Industri <i>Hospitality</i> .	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Parengkuan (2020)	Analisis Pengaruh <i>Work Engagement</i> dan <i>Job satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Generasi X dan Y di Kota Malang.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
8	Dwiswara & Utama (2022)	<i>The Influence of Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9	Ambarwati et al., (2024)	<i>The Effect of Burnout and Employee Engagement on Turnover Intention With Work Life Balance as a Mediating Variable In Millennial Employees of PT. ABC and PT. XYZ in Bekasi Regency</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

10	Ainun (2022)	<i>Relationship Between Work Life Balance, Burnout and Turnover Intention in Millenial Workers.</i>	<i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
11	Ratnasari (2021)	Analisis Pengaruh <i>Burnout, Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention Salesman</i> .	<i>Burnout</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*

Dengan karakteristik generasi milenial yang ingin bekerja sesuai dengan keinginannya dan seringkali industri *food & beverage (F&B)* memiliki jadwal yang tidak teratur membuat generasi ini kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan kehidupan di pekerjaannya dan bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Pada penelitian Sandi & Erlin (2023) dan Ainun (2022) mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

H1: *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri F&B Yogyakarta.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Generasi milenial yang menyukai tantangan dalam pekerjaannya akan berhubungan dengan kepuasan kerja yang akan didapat jika

bekerja di industri *food & beverage (F&B)* yang seringkali memiliki lingkungan kerja yang keras dan kurang nyaman. Apabila seorang pekerja merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, maka kecenderungan besar pekerja tersebut akan memilih untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dwiswara & Utama (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri F&B Yogyakarta.

3. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

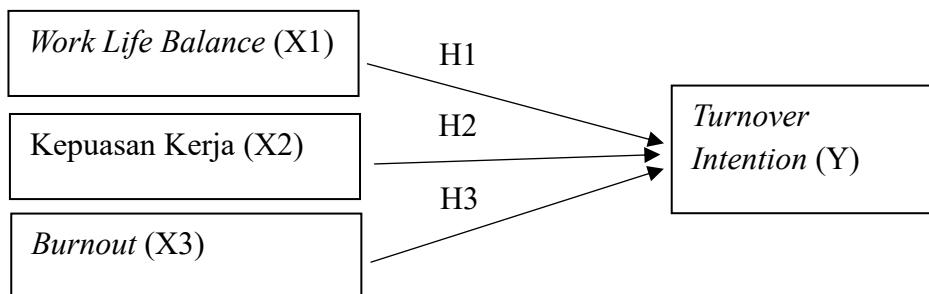
Generasi milenial yang sering mencari tantangan dalam pekerjaannya bisa dihubungkan dengan industri *food & beverage (F&B)* karena biasanya perusahaan *food & beverage (F&B)* memiliki lingkungan kerja yang keras seiring dengan pekerjaannya yang tidak jauh dari *complain* pelanggan yang bisa menyebabkan terjadinya *burnout*. Dampak *burnout* pada karyawan dapat mengakibatkan kelelahan mental yang berkepanjangan, stres kronis, dan penurunan kinerja seiring waktu. Inilah sebabnya mengapa banyak karyawan akhirnya memutuskan untuk memiliki niat untuk berpindah dari pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati et al.,

(2024) dan Ainun (2022) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di industri F&B Yogyakarta.

D. Kerangka Penelitian

Menjelaskan hubungan antara variabel independent yaitu *Work-Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Burnout* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan generasi milenial (Y).



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian