

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta keaslian peneliti.

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memberikan layanan, sumber inovasi dan kreativitas melalui pemikirannya hal tersebut berperan dalam kemajuan organisasi dan dapat menjadi keunggulan bersaing bagi perusahaan (Hariandja, 2002). Ditambahkan oleh Saif, et al 2011 (dalam Hafid, 2017), bahwa sumber daya manusia di perusahaan dikatakan sebagai yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam perusahaan manufaktur maka semakin tinggi tingkat kebutuhan masyarakat dalam dunia industri, oleh karena itu masyarakat akan memilih perusahaan yang bonafit dan berkualitas baik, dan akan semakin tingginya persaingan antar industri. Apabila perusahaan memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan atau rekan perusahaan, akan mendapatkan point tersendiri pada perusahaan yaitu kepercayaan karyawan, citra yang baik pada perusahaan, meningkatkan eksistensi perusahaan serta memperoleh laba yang diharapkan dapat tercapai (Lestari & Mujiati, 2018). Dan salah satu cara dalam mengelola sumber daya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* (Hafid, 2017).

Mobley 1986 (dalam Purnantara, IMH & Darma, GS, 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* atau pergantian karyawan ditandai dengan berhentinya individu sebagai anggota organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan mempunyai pengalaman yang baik lalu menduduki bagian yang vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektifitas jalannya perusahaan (Irvianti., & Verina R, 2015). Menurut Robins 2007 (dalam Akmal ME., & Rislisa, 2018), bahwa gejala terjadinya perpindahan kerja dapat mengakibatkan pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu perusahaan bagi karyawan yang memiliki *turnover intention*.

Menurut Gillies 2007 (dalam Budiono., dkk, 2014), menyatakan bahwa keluarnya karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% pertahun. *Turnover* yang tinggi berdampak negatif bagi perusahaan pada sektor keuangan maupun non keuangan perusahaan. *Turnover intention* harus disikapi dengan sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial (Nugraha A., & Purba AD, 2017). *Turnover intention* yang tinggi juga memberi dampak pada karyawan yang masih bekerja diantaranya banyaknya *task* (tugas), ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya namun dengan keterbatasan sumber daya manusia karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja lalu beberapa dari karyawan memiliki tugas ganda dan dituntut untuk terus menciptakan ide ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja ekstra dan hal ini berakibat pada beban kerja pada karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal (Putra, MTP., & Prihatsanti U, 2016).

Hal di atas diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh PT. Mercer Indonesia pada tahun 2018 terhadap 545 perusahaan pada delapan industri (antara lain, teknologi, barang-barang konsumen, jasa keuangan, otomotif, pertambangan, jasa pertambangan dan kimia) menyatakan bahwa alasan karyawan ingin berpindah adalah hubungan tidak harmonis dengan atasan sebanyak 17%, sedangkan pada 5% responden tuntutan pekerjaan untuk lembur atau waktu bekerja yang tidak fleksibel adalah alasan ingin berpindah kerja (Nugraha, 2019). Hasil survei Delloitte Conculting LLP pada tahun 2009, menunjukkan bahwa 48,9% karyawan millennial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja (Chrisdiana, L & Rahardjo, M, 2017).

Ditambahkan oleh Towers Watson tentang Global WorkForce Study ditemukan bahwa 70% dari perusahaan di Indonesia menganggap mempertahankan karyawan merupakan tantangan terbesar (Chandra, 2014). Berdasarkan laporan oleh Hay group pada tahun 2013-2014 tingkat keluar masuknya karyawan di Indonesia mencapai 25,8% dan menjadi negara dengan tingkat keluar masuknya karyawan tertinggi nomer tiga di dunia (Octaviani, 2015). Lalu berdasarkan laporan Talent Trend 2014 yang diluncurkan oleh LinkedIn, jaringan profesional yang melakukan pindah kerja antara lain disebabkan karena mereka mencari kompensasi dan tunjangan pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan yang lebih menantang, keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal, maka tingginya pergantian karyawan (*turnover*) dalam sebuah perusahaan adalah hal yang tak terhindarkan (Anna, 2014). Malik et al 2010 (dalam Nafiudin, 2015), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja. Ditambahkan dengan pernyataan (Fayyazi, M & Aslani, F, 2015) yang menyatakan *work-life balance* dianggap sebagai faktor penting dalam intensi karyawan untuk berhenti.

Javed et al., (2014), mendefinisikan *work-life balance* adalah keseimbangan yang tepat dan fleksibel antara aktivitas kehidupan kerja seorang karyawan dan pada aktifitas organisasi di perusahaan, kehidupan sehari-hari dan kegiatan waktu keluarga sesuai untuk preferensi dan dengan demikian menawarkan produktivitas terbaik disetiap pekerjaan yang mereka lakukan. Ditambahkan menurut Greenhaus et al, (2003), menyatakan bahwa *work-life balance* yaitu sejauh mana seseorang terlibat dan merasakan kepuasan dengan keterlibatan peran kerjanya dan peran keluarganya serta waktu luang untuk pengembangan diri dan kenggotaan komunitas, dan jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka akan memberikan efek negatif dan yang terjadi adalah kebalikan dari *work-life balance* yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja) maka akan memunculkan konflik pada pekerjaan dan memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau biasa yang disebut dengan *work-life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan aspek-aspek kehidupan seperti pekerjaan, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Di tempat kerja, apabila semua karyawan mampu menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan, maka mereka akan menghabiskan jam-jam kerjanya dengan produktif. Hal ini akan membuat karyawan memiliki kesadaran untuk berkontribusi dan memberikan pelayanan yang unggul. Kecerdasan untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja akan menciptakan kualitas kerja yang unggul, serta membuat lingkungan kerja sehari-hari lebih menyenangkan dan disiplin maka akan mudah untuk mencapai prestasi, *work-life balance* juga dapat meningkatkan kesehatan diri karyawan, dan hal ini berarti mengurangi absensi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Djajendra, 2015).

Berdasarkan data Hay Group Insight's 2012, terdapat 27% karyawan yang tidak mendapatkan *work-life balance* dari perusahaan tempat mereka bekerja, berniat untuk mengundurkan diri dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun, sementara perhatian global terhadap *work-life balance* ini terus meningkat, dengan sebesar 39% karyawan diseluruh dunia mengaku tidak mendapatkan dengan baik *work-life balance* (PortalHR, 2013). Ditambahkan data penelitian yang dilakukan oleh badan Statistik Nasional pada bulan mei 2014 yang hasilnya menunjukkan sebesar 85% koresponden mengaku bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) (JobStreet.com, 2014).

Hal tersebut diperkuat oleh Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia yang melakukan survei pada bulan mei 2014 terhadap pengangguran yang ada di Indonesia yang menyebutkan bahwa jumlah pengangguran di negeri ini berkisar 7,2 juta, terdapat 85% responden dari survei mengaku kalua mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Pada umumnya jam kerja karyawan yaitu 8 jam dalam sehari namun *deadline* tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari, karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi perusahaan mengesampingkan *work-life balance* karyawan yang dilakukan untuk perusahaan, misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus bekerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis keluar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan pribadi jadi terganggu (Brilio.net, 2018).

Hal diatas mendukung perusahaan untuk intropeksi dengan melakukan analisis beban kerja terhadap karyawan agar produktifitas kerja tetap konsisten disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan (Kompasiana.com, 2018). Maka dari itu Robert Walter Salary Survey Indonesia 2019 (dalam Nugraha, 2019),

menyatakan bahwa menurut data statistik, rata-rata jam kerja pekerja pada berbagai bidang industri masih melebihi standar jam kerja yang ditetapkan oleh Undang-Undang No.13 tahun 2003 yaitu 40 jam kerja dalam seminggu namun ditinjau dari segi jam kerja *work-life balance* karyawan yang bekerja pada perusahaan bidang industri manufaktur memiliki kecenderungan tidak seimbang antara waktu bekerja dan aktivitas lain hal tersebut dapat memunculkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Peneliti juga mengumpulkan data dari HRD mengenai tingkat *turnover* di PT. X Divisi Casting yang bergerak dibidang manufaktur otomotif. Berdasarkan data karyawan tahun 2019 jumlah karyawan masuk diawal tahun 2019 yaitu 164 orang dan diakhir tahun 184 orang dan jumlah *turnover* 29 orang dapat dihitung berdasarkan rumus *Turnover* Pertahun yaitu :

$$\begin{aligned} & \textit{Turnover} \textit{ tahunan} \\ &= \frac{\text{jumlah karyawan yang tidak lanjut bekerja}}{(\text{jumlah karyawan awal tahun} + \text{jumlah karyawan akhir tahun})/2} \times 100 \\ &= \frac{29}{(164+184)/2} \times 100 = 16\% \end{aligned}$$

Hasil *turnover* di PT. X Divisi Casting pada tahun 2019, Divisi Casting mencapai hingga 16%. Menurut Gillies 2007 (dalam Budiono., dkk, 2014), menyatakan bahwa keluarnya karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% pertahun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan divisi produksi PT. X Divisi Casting termasuk kategori tinggi.

Peneliti menambahkan berdasarkan data dari HRD dan observasi peneliti bahwa di PT. X Divisi Casting. Casting adalah pengecoran logam dengan cara menginjeksikan cairan logam kedalam cetakan dengan tekanan. Mesin casting ini diawali dengan peleburan alumunium menggunakan tungku terpisah dari mesin casting hingga temperatur 700-850oC dan pemanasan cetakan hingga

temperatur 250-350oC, kemudian cairan logam dituang kedalam mesin casting maka proses awal yang dibutuhkan untuk peleburan alumunium sampai temperatur $A \pm 700oC$ adalah 30 menit, penyemprotan die coat 5 detik, proses penuangan dan injeksi 8 detik, proses pembekuan 60 detik dan pengeluaran produk dari cetakan 2 detik. Jadi waktu yang dibutuhkan untuk proses awal adalah 31 menit 15 detik, sedangkan untuk proses selanjutnya hanya dibutuhkan waktu 75 detik (Yasin & Suyitno, 2011).

Hal tersebut menyebabkan timbulnya *turnover intention* karena jam kerjanya yang panjang tanpa adanya istirahat dan mengganggu kegiatan ibadah seseorang selain itu juga dikarenakan beban kerja yang terlalu berat dan dengan keadaan suhu tempat karyawan bekerja lebih dari 700° juga dikarenakan jarak lokasi tempat tinggal yang jauh hal tersebut sudah dijelaskan pada saat proses rekrutmen namun calon karyawan tetap menerimanya tetapi jika sudah bekerja kelapangan tidak beberapa lama karyawan tersebut mengajukan resign atau bahkan sampai keluar tidak sesuai prosedur.

Hal lain yang menyebabkan *turnover intention* yaitu karyawan yang mempunyai pengalaman ditempat sebelumnya dengan perusahaan yang lebih bonafit dan belum pernah sebelumnya bekerja dengan beban kerja seperti di PT. X Divisi Casting. Hasil dari data HRD dan observasi tersebut peneliti melihat karyawan yang keluar tidak sesuai prosedur kurang dari satu tahun masa kontrak dan terdapat karyawan yang baru bekerja dua bulan ia sudah mengajukan surat resign karena berbagai masalah lain seperti memperoleh pekerjaan ditempat lain, ketahanan fisik yang tidak optimal di lingkup pekerjaan saat ini, sakit yang berkepanjangan, masa depan atau karir tidak jelas, sampai ada yang melakukan alpha (tidak masuk tanpa keterangan) sampai lima hari berturut-turut.

Informasi lain yang memperkuat tingkat *turnover intention* di PT. X, berasal dari hasil wawancara pribadi dengan salah satu karyawan PT. X yang berinisial

SG (36 tahun) pada hari rabu tanggal 29 april 2020, Wawancara tersebut menghasilkan jawaban sebagai berikut :

“Standar jam kerja karyawan PT. X, adalah 40 jam seminggu. Karyawan PT. X divisi produksi bekerja 5 hari (dalam seminggu) dan 8 jam kerja setiap harinya tanpa adanya istirahat di tambah dengan lembur wajib 8 jam kerja menjadi 48 jam dalam 6 hari bekerja. PT. X memiliki target produksi rata-rata sebanyak 240 pcs permesin dan disana tersedia 6 mesin satu orang memegang 2 mesin. Kualitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk memenuhi target produksi dan jika belum memenuhi target maka karyawan akan dijadwalkan untuk lembur bekerja sehingga kerja lembur terjadi. Faktor lain yang menyebabkan turnover intention yaitu keadaan fisik yang tidak kuat menjadi sering sakit, karena faktor usia terlalu muda, keadaan tempat kerja yang kotor membuat karyawan tidak nyaman, mendapatkan pekerjaan lain, tidak bersedia bekerja shift, terganggunya keseimbangan spiritual contohnya tidak bisa melaksanakan sholat jumat karena tidak ada jam istirahat selain itu, mencari gaji yang lebih besar dan mendapatkan status yang jelas di perusahaan lain maka karyawan berkeinginan mengajukan resign”.

Peneliti melakukan wawancara berikutnya kepada salah satu karyawan PT. X yang berinisial BH (33 tahun), yang menjabat sebagai operator produksi pada hari rabu tanggal 29 april 2020, wawancara tersebut menghasilkan jawaban sebagai berikut :

“Saya di PT. X, bekerja sistem off seminggu masuk 4 hari, dalam sehari bekerja selama 12 jam jadi dalam seminggu total jam kerja yaitu 48 jam, target produksi velg bisa mencapai 2000 pcs pada satu shift. Hal ini membuat waktu bersama keluarga menjadi sangat sedikit, bahkan disaat sedang libur dan bersama keluarga beberapa kali mendapat panggilan mendadak untuk lembur atau untuk menggantikan rekan kerja yang sedang

sakit atau cuti hal ini sangat mengganggu kenyamanan saya karena yang seharusnya sedang libur menjadi masuk, faktor lain yaitu dua tahun sekali diadakan family Gathering tapi keinginan saya satu tahun sekali seharusnya diadakannya family gathering. Karena family gathering disini sangat penting dan dibutuhkan oleh karyawan karena dapat merefreshing dan mengurangi rasa jenuh pada saat bekerja dan mendapatkan waktu bersama keluarga dan dapat bersosialisasi terhadap keluarga rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas mengenai fenomena yang terjadi dan kaitannya dengan teori bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam timbulnya *turnover intention*. Pada penelitian ini peneliti menentukan subjek penelitian yaitu karyawan PT. X Divisi Casting dengan tujuan melihat apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X Divisi Casting.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana pengaruh antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X Divisi Casting?”

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* yang menjadi informasi menarik dalam mengungkapkan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian.

1.3.2. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X Divisi Casting.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan informasi mengenai ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri yaitu pentingnya *work-life balance* terhadap *turnover intention* sebagai upaya untuk mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan.
2. Sebagai informasi tambahan mengenai ada tidaknya pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan untuk melakukan upaya agar tercapainya *work life balance* pada karyawan sehingga diharapkan dapat mengurangi tingkat *turn over intention*.
2. Bagi Karyawan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai keterikatan antara *work life balance* dengan kecenderungan perilaku *turnover intention* sehingga dalam pergaulan dan komunikasi dengan sesama rekan kerja mampu menampilkan sikap dan perilaku yang baik dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang membuat lingkungan kerja tidak kondusif.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu yang secara teoritik dan memperoleh pengalaman-pengalaman langsung sebagai penelitian. Selain itu jika hasil penelitian ini memiliki hasil yang maksimal maka akan diterapkan pada tempat peneliti bekerja.

1.5. Keaslian Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Nugraha (2019) dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover intention* karyawan Divisi Produksi di PT. Mustika Dharmajaya. Populasi dalam penelitian ini karyawan divisi produksi PT Mustika Dharmajaya yang berjumlah 906 orang. Perhitungan jumlah sampel penelitian ini dilakukan dengan rumus Slovin dan didapat berjumlah 278 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*. Sumber data pada penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan angket yang disebarakan kepada sejumlah sample responden. Hasil dari penelitian ini *Leader Member Exchange* berpengaruh secara negatif terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan divisi produksi di PT. Mustika Dharmajaya dan *Work-life Balance* berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi produksi di PT. Mustika Dharmajaya. Hal ini menandakan bahwa PT. Mustika Dharmajaya mempunyai kualitas yang tinggi pada *Work-life Balance* karena mencakup aspek standar jam kerja dan beban kerja yang seimbang maka terdapat rendahnya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2017) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan Divisi *Food*

& Beverage Karyawan Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Sample yang diambil pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode sampling (*convenience sampling*) dan teknik pengumpulan data yang digunakan dokumen perusahaan, kuesioner, wawancara dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah *work-life balance* memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendahnya *turnover intention* dapat berasal dari dua persepsi atau sudut pandang, jika dilihat dari persepsi perusahaan, perusahaan menganggap *turnover intention* karyawan akan turun apabila karyawan diberikan peningkatan kompensasi, dan persepsi karyawan, tingginya *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kompensasi saja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Stepiani Kartika Bintang dan Dewi Puri Astiti (2016), dengan judul “*Work-Life Balance Intensi Turnover* pada Pekerja Wanita di Desa Adat Sading, Mangupura, Bandung”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 349 orang. Perhitungan jumlah sampel penelitian ini dilakukan dengan rumus Slovin dan didapat berjumlah 186 orang. Penelitian ini menggunakan metode Regresi sederhana dilakukan untuk melihat hubungan kontribusi *work-life balance* dengan intensi *turnover*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS 15 for windows, lalu menggunakan probabilitas sampling yaitu probability sampling, yang dikenal pula dengan nama random sampling, karena setiap anggota populasi berpeluang untuk terpilih menjadi sampel. Pelaksanaan pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala *work-life balance* sebanyak 28 aitem, skala intensi *turnover* sebanyak 30 aitem dan angket dengan pertanyaan terbuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-*

life balance dengan *intensi turnover*. Hal ini menunjukkan *work-life balance* terhadap *intensi turnover* adalah sebesar 6,4%, sedangkan sebesar 93,6 % dipengaruhi oleh faktor lain selain *work-life balance*.

Perbandingan dari ketiga penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diadakan di PT. X Divisi Casting dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*” Penelitian ini merupakan penelitian pertama yang sebelumnya belum pernah dilakukan di PT. X Divisi Casting.

