

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen penting yang memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Kesuksesan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh kemajuan teknologi atau besarnya modal, melainkan juga oleh kemampuan perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten dan setia. Setiap operasi yang dilakukan perusahaan memerlukan berbagai sumber daya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia inilah yang bertugas merancang, menjalankan, serta mengawasi semua kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu dilaksanakan secara optimal supaya karyawan dapat menghasilkan performa terbaik sekaligus meminimalkan risiko terjadinya *turnover* Sismawati & Lataruva (2020:111)

Tetapi, dalam kenyataan di lapangan, banyak perusahaan dihadapkan pada masalah besar yakni tingginya *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menggabungkan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis merupakan langkah yang dapat ditempuh perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meraih keunggulan bersaing di pasar. Kesuksesan organisasi sangat terkait erat dengan sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab sebagian besar tantangan di lingkungan organisasi bersifat manusiawi dan sosial. Oleh karena itu, kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan menimbulkan kerugian bagi bangsa, perusahaan, dan individu Daniel (Rahardjo, 2022)(2022:11), untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan perhatian yang optimal terhadap karyawan, terutama dalam hal pemberian imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Kenyamanan dalam bekerja juga menjadi faktor penting agar karyawan tidak berniat meninggalkan perusahaan akibat kurangnya perhatian dari pihak manajemen Ningsih & Putra (2019:59)

Turnover intention dapat dianggap sebagai indikasi awal kemungkinan terjadinya perpindahan karyawan atau. *turnover intention* Menurut Kerdipitak &

Jermisittiparsert, (2020:11) *turnover intention* didefinisikan sebagai tingkat kecenderungan atau keinginan individu untuk mempertimbangkan kemungkinan meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri dari organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang dilakukan secara sukarela berdasarkan alasan-alasan tertentu. *Turnover Intention* menurut Handoko (2020:678) diinterpretasikan sebagai keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi, baik melalui pemberhentian diri maupun pengunduran diri. Perpindahan kerja secara sukarela berarti keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atas inisiatif sendiri.

Robbins & Judge (2024:129-132) menjelaskan mengenai *turnover*, di mana perilaku ini didasari oleh keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, baik secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun tidak sukarela (*involuntary turnover*), yang penyebabnya antara lain kurangnya daya tarik pekerjaan saat ini dan adanya peluang pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* merupakan yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai stabilitas dan performa perusahaan. *Turnover Intention* merupakan tantangan yang rumit dan mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Turnover intention* menjadi isu serius karena berfungsi sebagai sinyal awal terjadinya *turnover* aktual, yakni keluarnya karyawan dari perusahaan. Jika tingkat *turnover* tinggi, maka perusahaan akan mengalami kerugian berupa peningkatan biaya rekrutmen dan pengalaman.

Menurut penelitian Wibowo et al. (2024:321) mengenai Fenomena *turnover intention* dalam revolusi *industri* 5.0 mengungkapkan bahwa di era digital dan otomatisasi menunjukkan bahwa pekerjaan semakin menuntut bukan hanya aspek kompensasi, melainkan juga lingkungan kerja yang adaptif, keseimbangan kehidupan, pemanfaatan teknologi, serta makna dari tugas yang diemban. Jika organisasi gagal memenuhi ekspektasi tersebut, risiko *turnover intention* akan meningkat. *Turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan inefisiensi di perusahaan karena berujung pada kehilangan karyawan berpengalaman dan kebutuhan pelatihan bagi karyawan baru. Perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya dan menghindari pemikiran untuk berhenti, yang dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan. *Turnover intention* juga dianggap sebagai isu krusial bagi manajemen perusahaan

selama bertahun-tahun karena membawa dampak negatif bagi organisasi, seperti hilangnya keahlian, pengalaman, dan keterampilan karyawan Naiemah et al. (2021:2)

Sektor industri manufaktur di Indonesia mendapat perhatian khusus karena menjadi salah satu pilar ekonomi nasional. Sebagai perusahaan manufaktur PT Esmonic Indonesia berfokus pada perakitan elektronik (*assembly line*), ditemukan fenomena *turnover intention* di PT Emsonic Indonesia. Berdasarkan data Tingkat *turnover* di PT Emsonic Indonesia pada tahun 2022-2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Data Turnover Karyawan PT Emsonic Indonesia (Quality Assurance)

Tahun	Jumlah karyawan awal Tahun (1)	karyawan Keluar (2)	Karyawan Masuk (3)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (4)	$\frac{\text{Turnover Rate (2)}}{(1) + (3)} \times 100 \%$
2022	78	4	5	79	5.06%
2023	79	5	6	80	6.33%
2024	80	9	7	78	10,47%
2025	78	15	10	73	17,05%

Sumber: Data karyawan PT Emsonic Indonesia 2022 – 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan persentase tingkat *turnover* karyawan bersifat fluktuatif sejak tahun 2022 hingga 2025. Tingkat *turnover* karyawan dalam suatu industri dianggap ideal jika berada dalam rentang 5–10% per tahun, dan dikategorikan tinggi jika melebihi 10% per tahun Suyono et al. (2020:874). Meskipun tingkat *turnover* perusahaan berada di kisaran 10% dalam perhitungan tahunan, kondisi tersebut tetap dianggap sebagai situasi yang tidak diinginkan oleh perusahaan, persentase tersebut jika lebih dari 10% dianggap tinggi. Dapat dilihat persentase tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2025 sebesar 17,05% angka tersebut yang melebihi dari 10 % dalam setahunnya.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *turnover intention*. Peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan dibagian *quality assurance*. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan *turnover intention* yang dialami karyawan.

Berikut ini adalah hasil pra-survei mengenai permasalahan di PT Emsonic Indonesia terkait *turnover intention*:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei mengenai *Turnover Intention* pada PT Emsonic Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	Niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>)				
1	Apakah Anda berniat untuk keluar dari Perusahaan karena tekanan yang diberikan terlalu berat?	14	70%	6	30%
2	Apakah anda memiliki rencana untuk meninggalkan Perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik?	16	80%	4	20%
	Pencarian pekerjaan (<i>Job search</i>)				
3	Apakah Anda berinisiatif mencari lowongan pekerja lain?	16	80%	4	20%
4	Apakah Anda mencari tahu lowongan pekerja lain di beberapa perusahaan yang lebih sesuai dengan kepribadian?	10	50%	10	50%
	Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking to quit</i>)				
5	Apakah lingkungan kerja yang tidak nyaman memengaruhi pikiran Anda untuk keluar dari Perusahaan ini?	14	70%	6	30%
6	Apakah Anda berpikir untuk mencoba pengalaman baru di tempat kerja lain?	16	80%	4	20%
Jumlah Responden		20 Responden			

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil menunjukkan bahwa 50% karyawan menyatakan lingkungan kerja yang kurang nyaman memengaruhi pemikiran untuk keluar dari perusahaan dan 70% responden mengaku telah berpikir untuk mencoba pekerjaan di tempat lain. Berikutnya sebanyak 80% responden sudah berinisiatif mencari lowongan kerja lain dan 50% karyawan mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kepribadian mereka. Terakhir sebanyak 70% responden berniat keluar karena tekanan kerja yang berat dan 80% responden menyatakan memiliki rencana meninggalkan perusahaan apabila terdapat kesempatan kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, persentase tersebut menunjukkan kecenderungan *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi.

Apa saja yang membuat seseorang berniat untuk keluar dari perusahaan? Menurut Ratri et al. (2015) dalam Kartono (2017:47) terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, *work-life conflict*, peran departemen sumber daya manusia, dan *talent management*. Putranti (2022:64-65) menyatakan bahwa ada dua faktor penyebab *turnover intention* yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari masalah pribadi, tanggung jawab, keamanan, semangat, kejenuhan, kelelahan fisik, komunikasi, dan keluarga. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan organisasi yakni adaptasi, konflik, perhatian pimpinan, dan target produksi.

Berikut ini disajikan hasil pra-survei terkait faktor penyebab *turnover intention* yang terjadi pada PT Emsonic Indonesia.

Tabel 1. 3 Hasil Pra – survei Faktor - Faktor yang Memengaruhi Terjadinya *Turnover Intention* pada PT Emsconic Indonesia

No	Faktor-Faktor yang mempengaruhi terjadinya <i>turnover intention</i>	Jumlah Responden	Jawaban Responden	
			Frekuensi	%
1	Kepuasan kerja	20	11	55%
2	Kesulitan menyeimbangkan waktu untuk kerja, keluarga, dan sosial (<i>Work – Life Balance</i>)	20	17	85%
3	Kelelahan Fisik	20	9	45%
4	Kemunikasi	20	3	15%
5	Masalah terkait keluarga (konflik antar pekerjaan dan kehidupan keluarga)	20	15	75%
6	Target Produksi	20	6	30%
7	Keamanan	20	8	40%
8	Perhatian Pimpinan	20	0	0%
9	Kebijakan/ Sistem yang tidak sesuai	20	9	45%
10.	Tekanan waktu dan ketegangan terkait pekerja yang mengganggu peran saya dalam keluarga	20	12	60%

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat dua faktor utama yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan PT Emsonic Indonesia. Terlihat bahwa sebanyak 85% responden menyatakan kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial (*work-life balance*) dan sebanyak 75% responden menyatakan penyebabnya adalah karena masalah terkait keluarga atau konflik antara keluarga dengan pekerjaan (*work-family conflict*).

Work-life balance merupakan aspek krusial bagi sumber daya manusia maupun perusahaan. *Work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan Nurdin & Rohaeni (2020:123). Tidak semua individu memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur waktu antara aktivitas kerja (*work*) dan kegiatan di luar pekerjaan (*life*). *Work-life balance* juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengelola waktu kerja dengan waktu pribadi, misalnya untuk menekuni hobi atau melakukan aktivitas lainnya di luar pekerjaan, seperti hobi, kesehatan, spiritual, rekreasi, dan hubungan sosial Nurdin & Rohaeni (2020:123).

Dalam kebijakan manajerial, *work-life balance* merupakan suatu kebijakan yang sangat penting untuk diimplementasikan, karena pengelolaan *work-life balance* yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga kondisi itu akan meningkatkan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya Vellya et al. (2020:168). *Work-life balance* timbul sebagai konsekuensi dari peningkatan tanggung jawab dan tuntutan di tempat kerja, sementara kehidupan pribadi juga memerlukan perhatian yang proporsional. Kondisi tersebut menjadikan *work-life balance* sebagai aspek krusial yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Azmi et al. (2021:84) menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kecenderungan lebih kuat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Permasalahan *work-life balance* di PT Emsonic Indonesia pada bagian *quality assurance* terjadi pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan

karyawan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pribadinya secara optimal. Dimana sehari-hari, karyawan dihadapkan pada beban kerja yang relatif tinggi serta tuntutan fleksibilitas waktu yang sering kali tidakseimbang. Kondisi ini menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi sehingga karyawan kesulitan mengalokasikan waktu yang cukup untuk istirahat, keluarga, maupun aktivitas pemulihan psikologis lainnya.

Berikut ini adalah hasil pra-survei gambaran permasalahan di PT Emsonic Indonesia terkait *work-life balance*:

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Work-Life Balance

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	Keseimbangan Waktu (Time Balance)				
1	Apakah Anda merasa waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang?	9	55%	11	45%
2	Apakah jam kerja yang panjang mengurangi kesempatan Anda untuk beristirahat secara cukup di luar pekerjaan?	16	80%	4	20%
	Keseimbangan keterlibatan (Involvement Balance)				
3	Apakah Anda memiliki kesempatan yang cukup untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan keluarga diluar kepentingan pekerjaan?	11	55%	9	45%
4	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan saat ini memungkinkan untuk mengatur waktu dengan fleksibel, sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan dengan pekerjaan?	8	40%	12	60%
	Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)				
5	Apakah reward yang Anda terima dari perusahaan, sudah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan Anda?	4	20%	16	80%
6	Apakah Anda merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan kehidupan pribadi masih dapat berjalan meskipun sesekali terjadi ketidak seimbangan?	8	40%	12	60%
Jumlah Responden		20 Responden			

Sumber: data diolah penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat adanya masalah *Work-life balance* di PT Emsonic Indonesia, sebanyak 55% responden merasa waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang; sebanyak 80% responden menyatakan jam kerja yang panjang mengurangi waktu istirahat di luar pekerjaan, bahkan 60% responden

menilai pekerjaan belum memberikan fleksibilitas waktu yang memadai. dan 80% responden menyatakan *reward* yang diterima belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta 60% responden menyatakan belum puas terhadap kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada PT Emsonic Indonesia bagian *quality assurance* adalah *work-family conflict*, konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan masalah umum yang dialami karyawan. Masalah tersebut dapat menimpa siapa saja, baik pria maupun wanita yang telah berkeluarga atau masih lajang. Individu yang sudah memiliki keluarga dan anak-anak biasanya lebih rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini disebabkan oleh peningkatan beban tanggung jawab dalam keluarga dengan adanya anak. kondisi ini mengharuskan individu untuk mampu membagi waktu antara domain keluarga dan pekerjaan secara efektif. dan menimbulkan tuntutan keluarga, keluarga sering menjadi sumber tekanan tidak langsung bagi karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik, baik dari sisi pendapatan, jenjang karir, maupun stabilitas kerja.

Konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) merupakan salah satu bentuk konflik di organisasi atau perusahaan yang mungkin terjadi pada karyawan pria maupun wanita. Hal ini dapat muncul karena adanya ketergantungan pada pekerjaan dan keluarga. Situasi semacam ini sering memicu benturan antara tuntutan di pekerjaan dan tuntutan di keluarga. Peran seorang karyawan sangat berat dalam mengatasi konflik di dalam keluarga. Tuntutan peran keluarga membuat seseorang harus lebih banyak memberikan perhatian kepada keluarga. Di sisi lain menurut penelitian Bharata et al. (2023:80) menyatakan bahwa tuntutan karir memberikan peluang luas untuk pengembangan diri di pekerjaan sehingga menjanjikan promosi jabatan yang lebih baik atau pendapatan yang lebih tinggi, tetapi peran keluarga berkaitan dengan tekanan yang muncul dalam mengurus rumah tangga dan merawat anak.

Menurut penelitian Lestari et al. (2020:60) faktor karyawan keluar ketika aturan tempat kerja yang kaku menyebabkan tekanan keluarga yang tidak tertahankan. Karyawan menginginkan tempat kerja yang membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan bukan memaksa mereka

memilih salah satu. Dengan memperhatikan keduanya, karir karyawan semakin baik dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga secara bersamaan serta menghadapi tuntutan pekerjaan yang membatasi pada kinerja peran keluarga.

Berikut ini adalah gambaran permasalahan yang ada di PT Emsonic Indonesia terkait *work-family conflict*.

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	Konflik berbasis waktu (<i>Time-Based Conflict</i>)				
1.	Apakah Anda kesulitan mengatur waktu untuk membagi peran antara pekerjaan dan keluarga?	14	70%	6	30%
2.	Apakah jadwal kerja yang berlebihan mengurangi waktu anda bersama keluarga?	16	80%	4	20%
	Konflik berbasis ketegangan (<i>Strain-Based Conflict</i>)				
3.	Apakah Anda sering merasa stress karena pekerjaan, dan itu mempengaruhi hubungan Anda dengan keluarga?	14	70%	6	30%
4.	Apakah tekanan kerja yang Anda alami mengganggu suasana hati di rumah?	14	70%	6	30%
	Konflik berbasis perilaku (<i>Behavior-Based Conflict</i>)				
5.	Apakah Anda merasa sulit bersikap lembut di rumah setelah menghadapi situasi yang penuh tekanan di tempat kerja?	12	60%	8	40%
6.	Apakah Anda merasa kesulitan menyeimbangkan tuntutan perilaku ditempat ditempat kerja yang kadang bertolak belakang dengan tuntutan perilaku di rumah?	11	55%	9	45%
Jumlah Responden		20 Responden			

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat adanya masalah *work-family conflict* di PT Emsonic Indonesia, sebanyak 70% responden mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, 80% responden menyatakan jadwal kerja yang berlebihan mengurangi waktu bersama keluarga, 70% responden merasa stres akibat pekerjaan mempengaruhi hubungan dengan keluarga, 70% responden menyatakan tekanan kerja mengganggu suasana hati di rumah.

Secara teoritis, fenomena tersebut dapat dijelaskan menurut Kahn et al. (1964:19) menyatakan bahwa setiap individu dalam struktur sosial menjalankan berbagai peran yang disertai dengan harapan dan tuntutan tertentu. Ketika tuntutan dari dua atau lebih peran saling bertentangan, maka timbul konflik peran (*inter-role conflict*) yang dapat menyebabkan tekanan psikologis (*role strain*). Dalam konteks organisasi, konflik antara peran sebagai karyawan dan peran sebagai anggota keluarga merupakan bentuk nyata dari konflik peran

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, yang dilakukan oleh Aulia et al. (2025:33) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan penelitian tersebut, sejalan dengan penelitian menurut Handayani et al. (2024:351) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil menurut Shavira et al. (2025:6) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berkaitan dengan pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Masalah pekerjaan berdampak pada keluarga dapat mendorong munculnya niat berpindah karyawan. Didukung oleh hasil penelitian Razaki & Rozana (2022:99), yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Hal ini dibuktikan dalam penelitian Ulinnhuha & Muhlison (2025:46) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Sanjiwani (2023:55) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Work-Life Balance dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Emsonic Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*?

2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Emsonic Indonesia dalam upaya mengurangi *turnover intention* karyawan

2. Bagi karyawan

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi karyawan PT Emsonic Indonesia

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan *referensi* mengenai *work-life balance*, *work-family conflict* dan *turnover intention*

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Emsonic Indonesia dalam upaya mengurangi *turnover intention* karyawan

2. Bagi karyawan

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi karyawan PT Emsonic Indonesia

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan *referensi* mengenai *work-life balance*, *work-family conflict* dan *turnover intention*

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan lebih fokus dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Analisis penelitian difokuskan pada karyawan Unit *Quality Assurance* TV PT Emsonic Indonesia.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh *work-life balance* dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan PT Emsonic Indonesia.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis menulis secara sistematis, gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas, sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih luas. Berikut ini adalah sistematika pelaporan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi landasan dan acuan dalam melakukan penelitian, bab ini memuat latar belakang masalah penelitian, identifikasi rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang memengaruhi dalam pembahasan yang berguna membantu gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian *work-life balance*, *work-family conflict*, dan pengertian *turnover intention*, faktor - faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian pendahulu, ketepatan memilih dan menentukan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang meliputi rancangan penelitian, hipotesis statistik, alat penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan. Rancangan penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik pengumpulan data. Instrumen untuk melakukan penelitian dan definisi operasional variabel. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, berisi tentang deskripsi objek penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, tempat dan waktu penelitian, deskripsi profil tentang responden dan deskripsi tanggapan responden. Selanjutnya peneliti memaparkan tentang analisis data output SmartPLS hasil dari penyelidikan yang telah dilakukan dan pengujian dengan menggunakan teori yang dipakai. Seterusnya ada pembahasan hasil penelitian ditunjukan dengan keputusan yang lebih terperinci dalam bab tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, simpulan dan saran merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian dan pembahasan, serta pendapat yang disampaikan untuk pertimbangan sebagai bahan masukan untuk dapat digunakan PT Emsonic Indonesia.