

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Singkat Perusahaan**

Dalam penelitian ini, objek yang diambil oleh penulis adalah salah satu perusahaan Badan Usahan Milik Negara (BUMN) yaitu Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) yang ada bergerak dalam bidang logistik pangan. Kepemilikan Perum BULOG sepenuhnya di miliki oleh Pemerintah Republik Indonesia, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No. 7 Tahun 2013 tentang Pendirian Perum BULOG yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah RI No. 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Perusahaan yang berdiri sejak 21 Januari 2003 ini tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Sebab, Perum BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) BULOG menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum).

Peranan Perum BULOG adalah berfungsi sebagai salah satu alat pemerintah untuk mendukung kebijakan perberasan nasional. Strategi yang digunakan adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada penerima manfaat dan menyediakan Cadangan Beras Pemerintah (CBP) yang cukup.

Sejak 17 tahun berdiri, Perum BULOG memiliki beberapa bidang pengadaan diantaranya pengadaan gabah/beras, pengadaan minyak goreng, pengadaan gula pasir, pengadaan tepung terigu, pengadaan jagung, pengadaan daging kerbau, pengadaan daging sapi, pengadaan daging ayam, pengadaan bawang, pengadaan cabai, dan pengadaan telur ayam. Dalam bidang komerial, pengadaan barang tersebut dilakukan melalui saluran penjualan distributor maupun langsung. Komoditas yang dijual telah dikemas dalam berbagai ukuran kemasan dengan merek KITA.

Perum BULOG memiliki kantor wilayah yang tersebar hampir diseluruh Indonesia. Kantor pusat Perum BULOG beralamat di Jln. Jend. Gatot Subroto Kav. 49 Jakarta Selatan 12950.

### 1.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) yaitu sebagai berikut:

#### a. Visi

“Menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.”

#### b. Misi

1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan dan stabilitas komoditas pangan pokok.

### 1.1.3 Logo Organisasi

Logo adalah salah satu elemen merek yang digunakan untuk perusahaan untuk membedakan produk mereka dengan perusahaan lain. Berikut adalah logo Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG)



**Gambar 1.1 Logo Perusahaan**

#### a. Logogram – Matahari

Gambar matahari dengan warna kuning kemerah-merahan dipilih untuk menunjukkan Perum BULOG sebagai sumber kehidupan bagi segala etnis dan latar belakang budaya. Matahari juga menggambarkan semangat perubahan dalam diri Perum BULOG untuk lebih profesional, transparan, dan sehat dalam mewujudkan kedaulatan pangan.

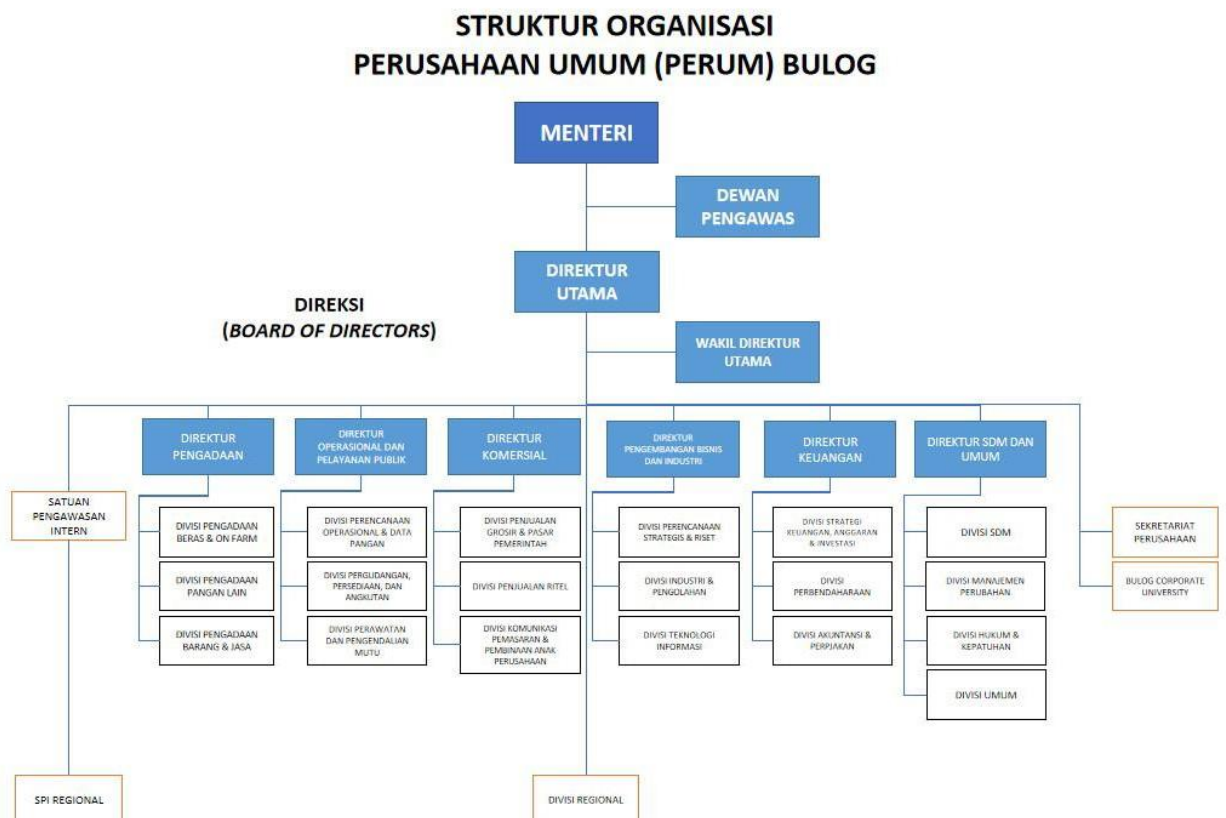
b. Slogan – Tagline

Slogan “Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan” memiliki arti bahwa terlaksananya hak atas pangan, dalam tingkat kecukupan dengan harga yang wajar dan terjangkau sesuai kebutuhan masyarakat, merupakan perwujudan peran strategis dan keberhasilan Perum BULOG dalam melaksanakan kebijakan pangan pemerintah.

c. Logotype – Jenis Huruf Logo

Huruf logo BULOG yang berwarna biru menjadi suatu cerminan konkrit akan besarnya peranan Perum BULOG dalam usaha mewujudkan kesejahteraan bangsa Indonesia, sedangkan bentuk huruf yang kokoh menggambarkan bentuk fisik Perum BULOG sebagai perusahaan yang solid dalam mengemban visi dan misinya.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Direksi Perusahaan Umum (Perum) BULOG, struktur organisasi kantor pusat Perusahaan Umum (Perum) BULOG adalah sebagaimana digambarkan diatas yang terdiri dari:

a. Direksi

Direksi memiliki tugas utama untuk menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan dalam dan/atau di luar pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian, sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Direktorat Pengadaan

Direktorat Pengadaan memiliki fungsi untuk mengarahkan, mengoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi mengenai kebijakan-kebijakan dan penyelenggaraan kegiatan pengadaan produk.

c. Direktorat Operasional dan Pelayanan Publik.

Direktorat Operasional dan Pelayanan Publik memiliki tugas pokok untuk menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup perencanaan kegiatan operasional, analisis data pangan, penyaluran beras dan pangan lainnya dan penyaluran Cadangan Pangan Pemerintah (CPP) untuk pasar pemerintah.

d. Direktorat Komersial

Direktorat Komersial memiliki tugas utama dalam menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup kegiatan penjualan grosir, penjualan ritel, komunikasi pemasaran serta pembinaan anak perusahaan dan unit bisnis.

e. Direktorat Pengembangan Bisnis dan Industri

Direktorat Pengembangan Bisnis dan Industri memiliki tugas utama dalam menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup perencanaan strategis perusahaan, pengembangan bisnis, pengembangan produk, pengembangan industri pangan, dan pengelolaan pengolahan, serta pengelolaan teknologi informasi.

f. Direktorat Keuangan

Direktorat Keuangan memiliki tugas utama untuk menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup penyusunan strategi keuangan, pengelolaan anggaran, investasi, perbendaharaan serta akuntansi dan perpajakan.

g. Direktorat SDM dan Umum

Direktorat SDM dan Umum memiliki tugas utama dalam menetapkan kebijakan dan menyelenggarakan pengurusan dalam ruang lingkup pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), manajemen perubahan, urusan hukum dan kepatuhan, serta umum.

h. Satuan Pengawasan *Intern*

Satuan Pengawasan *Intern* (SPI) memiliki tugas pokok dalam membantu direktur utama untuk menyelenggarakan audit internal terhadap pengadilan, pengelolaan, dan pelaksanaan seluruh kegiatan operasional, keuangan, sumber daya manusia (SDM), teknologi informasi dan kegiatan lainnya.

i. Sekretariat Perusahaan

Sekretariat Perusahaan merupakan unit organisasi yang membantu direksi dalam melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat dan kelembagaan, administrasi dan pelaporan perusahaan, pelayanan operasional direksi, penghubung (*liaison officer*) dan *stakeholder*, serta pembinaan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

j. BULOG *Corporate University*

BULOG *Corporate University* memiliki tugas utama untuk menyusun kebijakan dan menyelenggarakan kegiatan analisis kebutuhan, desain dan pengembangan kurikulum, penyelenggaraan dan evaluasi dari setiap akademi, dukungan operasional serta kerjasama usaha.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Di era revolusi industri 4.0 saat ini, sumber daya manusia harus memiliki daya saing yang tinggi agar memenuhi kebutuhan yang mutlak bagi organisasi. Seiring dengan adanya perubahan ini perusahaan harus membuat kebijakan dan strategi baru agar sumber daya manusianya dapat mengikuti perubahan zaman dan mampu bersaing dengan kompetitor. Menurut Jeffrey dalam Sihite (2018) Sumber daya manusia

(SDM) merupakan sumber daya dengan keunggulan kompetitif untuk menghadapi tantangan. Nantinya, agar perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang unggul, pengendalian teknologi saja tidak cukup.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa peran aktif dari sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak dapat terwujud meskipun organisasi tersebut memiliki teknologi yang canggih. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan dibutuhkan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan setiap anggota perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara profesional sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja individu dan menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Dalam hal ini, karyawan merupakan sumber daya di perusahaan yang berperan sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Biasanya, perusahaan menentukan target kepada karyawannya untuk dicapai dalam periode waktu tertentu. Meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) adalah salah satu upaya untuk mencapai target tersebut dengan mempertimbangkan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Menurut Ahmad (2018) *turnover intention* merupakan respon kognitif karyawan terhadap suatu kondisi organisasi tertentu yang dapat mendorong mereka untuk mencari pilihan pekerjaan yang lebih baik sehingga menjadi niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Ketika *turnover intention* berubah menjadi perputaran karyawan yang sesungguhnya (*turnover*), maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar terkait dengan pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan.

Di Indonesia tren *turnover* saat ini memasuki tahap ekstrem dengan peningkatan sebesar 20 persen dari tahun-tahun sebelumnya dengan tingkat *turnover* mengalami peningkatan dari 10 persen menjadi 30 persen per tahun 2016 (Pramita, 2016). Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan apa saja yang menjadi faktor-faktor yang

menyebabkan karyawan melakukan *turnover* sehingga kedepannya perusahaan bisa memperbaiki kebijakan dalam perusahaannya dan tingkat *turnover* karyawan dapat menurun.

Selanjutnya dalam lingkup perusahaan, *turnover* juga dialami oleh Perusahaan Umum (Perum) BULOG di mana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang logistik. Berikut adalah data *turnover* karyawan Perum BULOG:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Turnover Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan tetap dimulai dari hari pertama bulan tersebut</b>	<b>Jumlah karyawan yang baru memulai bekerja di bulan tersebut</b>	<b>Jumlah karyawan yang keluar di bulan tersebut</b>	<b>Jumlah karyawan pada akhir bulan</b>	<b>Rasio Turnover</b>
<b>2018</b>					
Januari	593		3	590	0,51%
Februari	587		1	586	0,17%
Maret	587		1	586	0,17%
April	589		4	585	0,68%
Mei	588		3	585	0,51%
Juni	587		4	583	0,68%
Juli	583		1	582	0,17%
Agustus	579		1	578	0,17%
September	572		2	570	0,35%
Oktober	566		1	565	0,18%
November	567		1	566	0,18%
Desember	566		3	563	0,53%
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>578</b>	<b>4,3%</b>

2019					
Januari	566			566	
Februari	562		5	557	0,89%
Maret	555		1	554	0,18%
April	553		3	550	0,54%
Mei	562	16	4	574	0,69%
Juni	574		2	572	0,35%
Juli	567		3	564	0,53%
Agustus	567	1	7	561	1,23%
September	570		2	568	0,35%
Oktober	583	21	3	601	0,50%
November	582			582	0%
Desember	573		4	569	0,70%
<b>Total</b>	<b>568</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>568</b>	<b>6,0%</b>
2020					
Januari	577		3	574	0,52%
Februari	575		2	573	0,35%
Maret	575		1	574	0,17%
April	576		2	574	0,35%
Mei	577	2	4	575	0,69%
Juni	575		1	574	0,17%
Juli	567		3	564	0,53%
Agustus	568	1		569	0%
September	568			568	0%
Oktober	565		2	563	0,35%
November	572	2	2	571	0,39%



Desember	577		3	574	0,52%
<b>Total</b>	<b>572</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>571</b>	<b>4,0%</b>

Sumber: Perum BULOG Jakarta (2021)

Tabel diatas menunjukkan rasio *turnover* karyawan Perum BULOG dari tahun 2018 hingga pertengahan 2020. Data tersebut menunjukkan bahwa di tahun 2018 karyawan banyak yang keluar dari perusahaan pada periode April dan Juni sebanyak 4 orang, sehingga rasio turnover di tahun 2018 sebesar 4,3%. Selanjutnya di tahun 2019, Perum BULOG memiliki kenaikan rasio turnover menjadi 6,0% dan di periode Agustus terdapat 7 orang yang keluar dari perusahaan. Sedangkan di tahun 2020, rasio turnover sebesar 4,0% dengan periode Mei memiliki karyawan yang keluar yaitu sebanyak 4 orang. Dapat dilihat dari tabel tersebut, hampir setiap bulannya Perum BULOG memiliki karyawan yang keluar dari perusahaan. Melalui wawancara dengan penanggungjawab divisi SDM Perum BULOG Jakarta, biasanya karyawan keluar perusahaan dengan alasan pribadi mereka.

Untuk mengetahui fenomena *turnover intention* di Perum BULOG, penulis melakukan penyebaran kuesioner pra-penelitian yang terdapat pernyataan untuk mewakili pandangan karyawan terhadap *turnover intention* kepada 30 karyawan Perum BULOG secara acak dengan menggunakan alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 1.2**  
**Tanggapan Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta Terhadap**  
***Turnover Intention***

<b>Turnover Itention</b>									
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor total	Skor ideal	Presentase
		SS	S	N	TS	STS			
1	Saya pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan	0	11	5	10	4	83	150	55%
2	Saya pernah mencari lowongan pekerjaan lain akhir-akhir ini	1	6	1	14	8	68	150	45%
3	Lowongan pekerjaan yang ada diluar perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi	1	6	14	8	1	88	150	59%

4	Hubungan antar karyawan kurang harmonis membuat saya berniat untuk keluar dari perusahaan	1	6	2	17	4	73	150	49%
5	Hubungan karyawan dengan pimpinan kurang harmonis membuat saya berniat untuk keluar dari perusahaan	0	6	4	18	2	74	150	49%
6	Jika ada kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain, saya akan meninggalkan perusahaan yang sekarang	1	9	4	11	5	80	150	53%
<b>Rata-rata</b>									<b>52%</b>

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

Dari tabel 1.2, menunjukkan hasil kuesioner pra-penelitian senilai 52% dengan butir pernyataan “Lowongan pekerjaan yang ada diluar perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi” memiliki persentase sebesar 59% yang artinya karyawan menganggap bahwa lowongan diperusahaan lain dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan perusahaannya saat ini.

Terdapat banyak faktor yang dapat menjadi pemicu *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah *Work-life Balance*. Menurut Shaffer *et al* (2016), *work-life Balance* yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kesehatan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal akan menyebabkan stres yang akan menimbulkan *turnover intention* pada karyawan (Kumara, 2018).

Untuk mengetahui tingkat *Work-life Balance* di Perum BULOG, penulis melakukan penyebaran kuesioner Pra-penelitian kepada 30 karyawan Perum BULOG secara acak untuk dijadikan perwakilan yang dapat memberikan gambaran mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal yang dialami oleh karyawan Perum BULOG. Kuesioner pra-penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 1.3**  
**Tanggapan Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta Terhadap *Work-Life Balance***

<b>Work-life Balance</b>									
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Skor	Persentase
		SS	S	N	TS	STS	Total	Ideal	
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan	9	11	4	6	0	113	150	75%
2	Saya dapat meluangkan waktu di luar jam kerja dengan baik	2	24	1	3	2	117	150	78%
4	Saya dapat membagi komitmen antara urusan personal dengan pekerjaan	6	20	1	3	0	119	150	79%
5	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya	2	19	3	5	1	106	150	71%
6	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya	12	15	3	0	0	129	150	86%
7	Terkadang aktifitas personal saya terganggu akibat pekerjaan saya	2	7	4	17	0	84	150	56%
8	Beban kerja saya terlalu berat	1	7	16	6	1	94	150	63%
<b>Rata-rata</b>									<b>73%</b>

*Sumber:* Hasil Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan data responden yang telah dikumpulkan oleh penulis, variabel work-life balance memiliki persentase sebesar 73%. Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan Perum BULOG Jakarta telah menerapkan *work-life balance* dengan baik, akan tetapi pada pernyataan “Beban kerja saya terlalu berat” memiliki persentase sebesar 63%. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan Perum

BULOG Jakarta merasa bahwa beban kaerja yang mereka dapat terlalu berat untuk dikerjakan.

Melalui pengamatan penulis dan wawancara dengan penanggungjawab divisi SDM Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta, perusahaan telah mendukung *work-life balance* karyawan dengan cara penyediaan fasilitas dan beberapa kegiatan, diantara lain:

**Tabel 1.4**  
**Kegiatan *Work-Life Balance* Karyawan Perum BULOG Jakarta**

Kegiatan	Program
Rohani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyediaan sarana ibadah</li> <li>- Kegiatan buka bersama di bulan ramadhan</li> </ul>
Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keikutsertaan karyawan dalam asuransi dan program BPJS</li> <li>- Penyediaan program vaksinasi untuk karyawan</li> </ul>
Keluarga	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kegiatan <i>family gathering</i> setiap tahun</li> </ul>

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Dilihat dari hasil pengamatan dan penyebaran kuesioner pra-penelitian mengenai *turnover intention* dan *work-life balance* diatas, masih terdapat permasalahan yang harus diperhatikan oleh Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta. Hal tersebut juga dapat dilihat dari data perusahaan yang menunjukkan karyawan melakukan *turnover* disetiap bulannya dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Maka untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Peran karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan perusahaan. Biasanya, perusahaan menentukan target kepada karyawannya untuk dicapai dalam periode waktu tertentu. Meminimalisir tingkat perputaran karyawaan (*employee's turnover*) adalah salah satu upaya untuk mencapai target tersebut dengan mempertimbangkan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (*turnover*

*intention*). *Turnover intention* adalah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam waktu/periode tertentu (Kasmir, 2016:57).

Ketika *turnover intention* berubah menjadi perputaran karyawan yang sesungguhnya (*turnover*), maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar terkait dengan pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan serta dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian diketahui tingkat *turnover intention* karyawan Perum BULOG Jakarta sebesar 52% dan *work-life balance* sebesar 73%. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengidentifikasi lebih lanjut mengenai *turnover intention* dan *work-life balance* yang dialami oleh karyawan Perum BULOG Jakarta serta pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work-life balance* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* yang dilakukan karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat *work-life balance* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
2. Mengetahui tingkat *turnover intention* yang dilakukan karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
3. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

#### **1.6 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya alam dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penulis berharap melalui penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan serta dapat memberikan informasi atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya alam terutama terkait *work-life balance* dan *turnover intention*.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi peneliti selanjutnya. Khususnya mengenai *Work-life balance* dan *Turnover Intention*.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Agar dapat memudahkan gambaran umum penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta”, maka disusun oleh penulis sistematika penyajian penulisan ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan uraian secara umum mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu periode penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka penelitian serta ruang lingkup.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang teknik dan metode yang digunakan untuk memperoleh dan menganalisis data. Bab ini berisikan jenis penelitian, variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sample, pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan secara kronologis dan sistematis mengenai deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data,

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.