

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT X Cabang Bandung sebagai objek penelitian. PT X adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi pangan dan produk konsumen lainnya. PT. X merupakan perusahaan distribusi nasional yang bergerak di sektor *fast-moving consumer goods* (FMCG). Didirikan pada tahun 1976 dan berkantor pusat di Surabaya, perusahaan ini telah berkembang pesat dan memiliki jaringan distribusi yang tersebar di wilayah Indonesia bagian timur dan barat, termasuk di Kota Bandung. PT. X dikenal sebagai distributor resmi dari berbagai merek besar seperti Unilever, P&G, Danone, Enesis Group, dan M-150.

PT.X di Bandung memiliki peran penting dalam menjalankan operasional distribusi dan layanan pelanggan untuk wilayah Jawa Barat. Karyawan di PT.X Bandung berasal dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan, seperti manajer, supervisor, dan staf administrasi, yang memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mendukung kelancaran operasional dan layanan pelanggan. Berdasarkan data internal yang diperoleh, jumlah karyawan di PT. X Cabang Bandung tercatat sebanyak 270 karyawan, divisi operasional dan distribusi menjadi salah satu bagian yang paling banyak mempekerjakan karyawan, karena tugas mereka yang memerlukan kecepatan dan ketepatan dalam pengiriman barang. Dalam proses bisnisnya, PT. X Cabang Bandung sangat mengandalkan efektivitas tenaga kerja. Karyawan di cabang Bandung, terutama pada bagian operasional dan distribusi, dituntut untuk memenuhi target harian dan menyelesaikan pengiriman dalam waktu terbatas. Oleh karena itu, sistem kerja di perusahaan ini dikenal memiliki beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang cukup panjang, yang tidak jarang menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan. Selain tekanan kerja, isu *work-life balance* menjadi tantangan yang mulai muncul seiring dengan berkembangnya keutuhan karyawan akan kehidupan pribadi yang seimbang. Ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi berpotensi menurunkan loyalitas serta

meningkatkan *turnover intention*, terutama di kalangan generasi muda yang kini banyak bergabung sebagai tenaga kerja di industri distribusi.

Penelitian ini akan mengkaji beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di PT. X Cabang Bandung, yaitu beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi *turnover intention* di masa mendatang.

1.1.1 Visi Misi Perusahaan

Visi:

Menjadi perusahaan distributor terkemuka di Indonesia yang memberikan nilai tambah bagi para pelanggan, pemasok, dan karyawannya.

Misi:

1. Menyediakan produk-produk berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
2. Memberikan layanan yang prima dan responsif kepada pelanggan.
3. Membangun hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dengan para pemasok.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan profesional bagi karyawan.

Sumber: data internal Perusahaan (2025)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, persaingan yang semakin intens memaksa perusahaan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia. Sebagai elemen utama dalam organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Permana et al., 2023), dengan perkembangan teknologi yang pesat dan aksesibilitas yang semakin luas, telah mendorong berbagai perubahan,

termasuk meningkatnya tuntutan terhadap tenaga kerja. Hal ini mencakup adopsi teknologi baru, penyesuaian terhadap perubahan standar pekerjaan, serta peraturan kerja yang terus berkembang. Perubahan-perubahan ini sering kali menciptakan tekanan tambahan bagi pekerja untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif (Wibowo & Mustofa, 2018).

Globalisasi memiliki pengaruh besar terhadap pembangunan ekonomi melalui peningkatan perdagangan, daya saing, dan masuknya investasi asing. Namun, fenomena ini juga membawa tantangan berupa kesenjangan sosial yang semakin nyata dan kerentanan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan publik yang strategis untuk memaksimalkan manfaat globalisasi sekaligus mengurangi dampak negatifnya terhadap stabilitas dan pertumbuhan ekonomi suatu negara (Diachenko et al., 2024). Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan di era digital, sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, manajer perlu memahami prinsip-prinsip pengelolaan SDM, seperti memberikan penghargaan kepada bawahan, bersikap adil, dan menjaga kesetaraan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis (Marthalia, 2023)

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja efektif suatu organisasi. Bagi individu, budaya mendorong karyawan untuk memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap organisasi dan menjadi lebih produktif (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023). Perkembangan bisnis yang semakin masif menimbulkan berbagai risiko dan peluang bagi perusahaan. Budaya organisasi bersifat mendasar, berisi keyakinan, nilai-nilai inti bersama, dan karakteristik inti yang diyakini serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi (Indiyati et al., 2021). Perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan yang ada guna menjaga keberlangsungan bisnisnya. Untuk memastikan keberlangsungan bisnis, perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan dan fokus pada pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya karyawan. Pengelolaan karyawan yang baik akan menumbuhkan loyalitas dan kontribusi positif bagi kemajuan Perusahaan (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi, yang berfokus pada perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Strategi SDM yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga motivasi karyawan sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Purba et al., 2023). Selain itu juga menurut Sylvy et al (2022) sumber daya manusia (SDM) adalah elemen utama yang harus mendapatkan perhatian serius dalam sebuah perusahaan. SDM merupakan ujung tombak yang berperan penting dalam keberhasilan operasional perusahaan, sekaligus menjadi faktor krusial yang menentukan maju mundurnya atau bahkan keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan besar dan terkenal biasanya memiliki SDM yang sangat kuat. Ketika dikombinasikan dengan strategi fungsional lainnya, perusahaan dengan SDM berkualitas tinggi dapat meningkatkan daya saingnya hingga 20% serta memperoleh keuntungan yang setara (Rusmayadi et al., 2023).

Secara esensial, SDM adalah kumpulan individu yang dipekerjakan untuk menjalankan fungsi organisasi dan memastikan roda perusahaan tetap berjalan dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan sikap dan perilaku karyawan, yang mencakup pengurangan tingkat absensi, peningkatan loyalitas terhadap perusahaan, serta peningkatan produktivitas dan kinerja (Ramadhani & Sary, 2023). Perusahaan yang dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawannya akan meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan gagal menjaga hubungan yang baik, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk keluar atau berpindah dari perusahaan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikenal sebagai *turnover* (Sumiati & Wahyuningtyas, 2023).

Turnover intention mengacu pada keinginan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi, sedangkan *turnover* mencerminkan tindakan nyata dalam meninggalkan organisasi tersebut (Kristanti et al., 2021). *Turnover intention* dianggap sebagai prediktor penting perilaku *turnover* karyawan, menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan dengan

turnover intention tinggi cenderung menunjukkan perilaku tidak produktif, seperti penurunan motivasi kerja, absensi meningkat, dan berkurangnya kontribusi terhadap organisasi (Liu & Liu, 2021). *Turnover intention* yang tinggi dapat merugikan perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, waktu yang hilang dalam proses adaptasi karyawan baru, dan penurunan produktivitas proyek. Hal ini menyoroti pentingnya mempertahankan karyawan untuk menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi (Hutabarat et al., 2024). Oleh karena itu, hal itu memperburuk lingkungan eksternal, melemahkan daya saing bisnis, dan bahkan menghambat terwujudnya tujuan strategis perusahaan yang berkelanjutan (Lu et al., 2023). Fenomena *turnover* ini banyak terjadi pada perusahaan, salah satunya adalah PT. X Cabang Bandung. Berikut data *turnover intention* pada PT. X Cabang Bandung pada tahun 2021 – 2024:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT.X Cabang Bandung

Keterangan	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan	305	301	285	282
Karyawan Keluar	24	25	17	29
Karyawan Masuk	20	9	14	7
Karyawan Aktif	281	276	268	253
Presentase <i>Turnover</i>	7,86%	8,30%	5,96%	10,28%

Sumber: Data Internal (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 presentase *turnover* mengalami fluktuasi selama empat tahun, dimulai dengan 7,86% pada tahun 2021. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* meningkat menjadi 8,30%, mencerminkan lebih banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan dibandingkan dengan jumlah total karyawan. Tingkat *turnover* kemudian menurun menjadi 5,96% pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam upaya mempertahankan karyawan, namun kembali meningkat menjadi 10,28% pada tahun 2024, melebihi tingkat awal tahun 2021. Peningkatan pada tahun 2024 ini dapat mengindikasikan adanya faktor eksternal atau internal yang mempengaruhi tingginya angka keluar karyawan, seperti perubahan kebijakan perusahaan, kondisi pasar eksternal, atau ketidakpuasan karyawan. Menurut Susilo & Satria (2019), yang menyatakan bahwa *turnover* dapat dianggap normal jika persentasenya berkisar antara 5-10% per tahun. Namun,

apabila persentase *turnover* melebihi 10%, maka tingkat *turnover* karyawan dianggap tinggi.

Tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan menjadi salah satu masalah yang perlu diatasi. Perusahaan melihat bahwa semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin besar biaya yang harus dikeluarkan. Untuk memastikan kegiatan operasional dapat berjalan dengan lancar dan efisien, perusahaan harus merekrut karyawan baru. Proses ini membutuhkan pengeluaran untuk rekrutmen, pelatihan, dan biaya lainnya yang terkait dengan pergantian karyawan (Maulidah et al., 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi penting untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif (Suleman et al., 2023). Menurut Wardono et al (2024), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* antara lain adalah beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Beban kerja memengaruhi tingkat stres karyawan dan sering kali diremehkan oleh perusahaan. Beban kerja yang berat tanpa kompensasi yang seimbang dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan (Manalu et al., 2023). Menurut Shah et al (2024) pada jurnal penelitiannya beban kerja (*work overload*) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dampak beban kerja terhadap *turnover intention* sering kali dimediasi oleh tingkat kelelahan. Dengan kata lain, beban kerja yang berat tidak hanya berkontribusi langsung terhadap niat untuk keluar, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya memperburuk situasi ini. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan, yang dapat dibagi menjadi tiga kondisi: beban kerja yang seimbang, beban kerja yang berlebihan (melebihi kapasitas), dan beban kerja yang kurang (di bawah kapasitas) (Hafizi, 2020).

Hal ini juga didukung oleh hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di perusahaan x. Survei dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Form. Data yang diperoleh dari pra-survei menunjukkan bahwa karyawan merasa beban kerja yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan di PT. X Cabang Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang mereka jalani. Sebanyak 83,3% responden merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dalam sehari, sementara 80% merasa waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugas terasa terbatas. Selain itu, 80% responden sering merasa kelelahan fisik setelah bekerja, dan 76,6% merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa lembur. Selain itu, 86,6% responden merasa terbebani oleh target kerja yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan target yang tinggi dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat *turnover intention* di perusahaan (Alves et al., 2024).

Wardono et al (2024) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk mengelola pekerjaan, rumah, dan tanggung jawab lainnya. *Work-life balance* yang buruk merugikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi (Maharani & Tamara, 2024). Karyawan yang merasakan adanya gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Akelois et al., 2024).

Hal ini juga didukung oleh hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan PT. X Cabang Bandung. Survei dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Form. Data yang diperoleh dari pra-survei menunjukkan bahwa karyawan merasa keseimbangan kehidupan kerja (WLB) yang buruk dapat mempengaruhi *turnover intention* mereka.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*/WLB) di perusahaan ini terungkap. Pertama, meskipun 40% karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk keluarga setelah jam kerja, mayoritas (60%) merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk berinteraksi

dengan keluarga. Selanjutnya, 83% karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan mereka mengganggu waktu istirahat atau liburan mereka, sementara 17% merasa pekerjaan mereka tidak memengaruhi waktu tersebut. Kemudian, 67% karyawan mengaku kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, sementara 33% merasa mampu melakukannya dengan baik. Selain itu, 70% karyawan sering membawa pekerjaan pulang ke rumah, yang menunjukkan bahwa batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak cukup jelas. Terakhir, hanya 30% karyawan yang merasa dapat mengontrol jadwal kerja mereka, sedangkan 70% merasa tidak memiliki kendali yang cukup atas jadwal tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi masalah signifikan bagi karyawan, yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat keluar (*turnover intention*).

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nurkarimah dan Sita Rositawati dalam studi mereka yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital Kota Bandung” mendukung pandangan ini. Penelitian *tersebut* bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana *work-life balance* memengaruhi niat karyawan milenial untuk meninggalkan perusahaan startup digital di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *work-life balance* dan *turnover intention*, di mana peningkatan tingkat *work-life balance* cenderung menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan yang dirasakan oleh karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan startup digital di Kota Bandung (Nurkarimah & Rositawati, 2023).

Perbedaan gender dalam konteks pekerjaan telah lama menjadi topik penelitian yang penting, terutama dalam hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Menurut teori *Role Conflict Theory* yang dikembangkan oleh Greenhaus & Beutell, (1985) dalam Ghayoor1 et al, (2025) , konflik peran terjadi ketika tuntutan dari dua peran yang berbeda bertentangan satu sama lain, menyebabkan individu merasa tertekan. Dalam konteks ini, perbedaan

gender sering kali memengaruhi intensitas konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara tradisional, wanita sering kali memiliki peran ganda sebagai pekerja dan pengurus rumah tangga, yang menyebabkan mereka mengalami konflik peran yang lebih intens dibandingkan pria. Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan mereka, serta meningkatkan tingkat stres yang berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention*.

Wanita sering menghadapi beban ganda, yaitu menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, yang menyebabkan stres lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan pria. Di mana wanita kesulitan dengan jam kerja yang panjang dan fleksibilitas yang terbatas (Dadhwal & Bhatheja, 2024). Mencapai keseimbangan kerja-hidup merupakan tantangan besar bagi wanita karena ekspektasi sosial dan peran ganda sebagai profesional dan pengasuh (Kismiati et al., 2024). Wanita lebih rentan terhadap stres yang disebabkan oleh ketidakseimbangan kerja-kehidupan, terutama ketika perusahaan tidak menawarkan fleksibilitas yang memadai. Ketika pekerjaan mengganggu keseimbangan pribadi mereka, wanita cenderung lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dibandingkan pria, yang seringkali memiliki peran sosial yang lebih sedikit di rumah (Masdupi et al., 2023a). Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa wanita akan lebih terpengaruh oleh beban kerja dan ketidakseimbangan kerja-kehidupan dibandingkan pria, yang berujung pada peningkatan *turnover intention* di kalangan mereka.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. X Cabang Bandung khususnya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi bagaimana beban kerja dan *work-life balance* (WLB) dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih lanjut mengenai **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. X CABANG BANDUNG”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi manajemen organisasi dalam memahami faktor-faktor yang

memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dengan tingkat aktivitas kerja yang cukup padat, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang efektivitas operasional perusahaan. Salah satu isu yang tengah dihadapi adalah meningkatnya kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*), yang dapat memengaruhi kelangsungan operasional dan menurunkan produktivitas tim. Kondisi ini diperkirakan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu beban kerja yang dirasakan oleh karyawan serta tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja pada karyawan PT. X Cabang Bandung?
2. Bagaimana *Work-Life Balance* pada karyawan PT. X Cabang Bandung?
3. Bagaimana *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung?
5. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung?
6. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan Perempuan?
7. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan Perempuan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja pada karyawan PT. X Cabang Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana *Work-Life Balance* pada karyawan PT. X Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung
4. Untuk mengetahui Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung
5. Untuk mengetahui Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. X Cabang Bandung
6. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan perempuan.
7. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* antara karyawan laki-laki dan perempuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Melihat dari tujuan penelitian. Peneliti berharap mampu memberikan manfaat dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Bagi Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT. X Cabang Bandung, khususnya dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Melalui pemahaman terhadap pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, perusahaan diharapkan mampu merumuskan kebijakan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis kepada manajemen PT. X Cabang Bandung dalam upaya meningkatkan retensi karyawan, terutama di tengah tantangan tenaga kerja modern yang semakin dinamis. Dengan demikian, perusahaan dapat meminimalkan tingkat keluar-masuk karyawan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman.

2. Bagi Akademis

Penulis berharap bahwa dengan adanya penelitian ini mampu mengemukakan rincian mengenai sumber daya manusia dan pengembangan organisasi terhadap beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan sistematika tugas akhir yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 menjelaskan hal yang berkaitan dengan deksripsi objek penelitian, pendahuluan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur penyusunan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini, akan diajukan teori-teori yang relevan serta variable-variabel yang akan menjadi focus dalam penelitian ini. Selanjut akan diuraikan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian serta hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 menjelaskan bagaimana pendekatan dan metode penelitian yang diambil oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Isi bab ini mencakup jenis penelitian, konsep operasional variabel, populasi, dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas data, serta Teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan mengulas hasil penelitian dengan menghadirkan tabel dan deskripsi, yang kemudian akan dibahas dalam konteks teori yang menjadi dasar penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, terdapat rangkuman kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian, serta saran-saran yang berkaitan dengan temuan hasil penelitian.