

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) disebutkan sebagai pendekatan strategis dengan tujuan mengelola keberhasilan organisasi melalui pengelolaan SDM. MSDM melibatkan perencanaan, *recruitment*, seleksi, *training*, *development*, penilaian, dan penggajian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020). MSDM merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya secara efisien dan efektif serta maksimal sehingga tujuan Perusahaan dapat tercapai bersama (Bintoro & Daryanto, 2017). Untuk meningkatkan kinerja SDM, membutuhkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi serta memperhatikan kebutuhan karyawan.

Dalam operasional sehari-hari, pengelolaan sumber daya manusia kerap menjadi permasalahan, salah satunya adalah mengenai tingkat *turnover intention* karyawan. *Intention* merupakan sebuah niat yang ada dalam individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* merupakan momen ketika seseorang karyawan berhenti dari tempatnya bekerja secara sukarela. Jadi, *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Halimah et al., 2016).

Wirawan (2016) berpendapat bahwa *turnover* terjadi ketika karyawan berhenti dari suatu perusahaan lalu kerja/pindah ke perusahaan lainnya dengan

alasan-alasan tertentu. *Turnover intention* dapat dikatakan sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Meriandayani & Subudi, 2019).

Banyaknya fenomena munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ataupun mencari pekerjaan baru semakin menjadi perhatian organisasi. Studi pertama mengenai *turnover intention* dimulai pada tahun 1925. *Turnover* merupakan momen dimana seorang karyawan berhenti menjadi anggota organisasi. Tingginya tingkat *turnover* di suatu perusahaan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *burnout*. *Burnout* merupakan keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan mental akibat stres yang luar biasa. Jadi, *burnout* merupakan kelelahan emosional dan mental jangka panjang di tempat kerja sebagai manifestasi dari stres kerja yang memperburuk kondisi fisik serta mental karyawan (Staten & Lawson, 2017).

Burnout dapat membuat suasana pekerjaan dingin, tidak menyenangkan, menurunnya dedikasi dan komitmen, serta performansi dan prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. *Burnout* juga dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha yang dilakukan di tempat kerja dengan apa yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan.

Badan Kesehatan Dunia (WHO) secara resmi memasukkan *Burnout syndrome* (BOS) atau sindrom *burnout* sebagai fenomena okupasi yang secara eksklusif berhubungan dengan stres di tempat kerja. *Burnout* pertama kali muncul dalam literatur medis pada tahun 1974 oleh Freudenberger untuk

menggambarkan kelelahan karena adanya tuntutan yang berlebihan pada pekerjaan. Burrows et al (2018) menyatakan bahwa dampak *burnout* muncul akibat terdapat harapan yang salah terhadap imbalan, hasil dan keberhasilan. Hal ini terjadi karena pekerja meletakkan standar keberhasilan pribadi yang terlalu tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa dampak *burnout* sangat signifikan mengganggu produktifitas karyawan.

Menurunnya prestasi kerja karena stres yang tinggi, berpotensi untuk terjadi pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Selvarajan et al., 2016). Dalam hal ini, pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Tidak hanya itu, mereka juga menjadi lebih sensitif dengan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka.

Dengan adanya *burnout* dapat berakibat terhadap menurunnya kinerja seorang karyawan. Karyawan yang tadinya terlibat aktif dalam perusahaan, mengalami kemunduran kinerja kerja. Pekerja yang mengalami *burnout*, sangat menurun energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Selvarajan et al., 2016). Kelelahan emosional, depresi, apatis, mudah tersinggung, dan merasa bosan merupakan hal yang menyebabkan *burnout* dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain *burnout*, *work-life balance* juga menjadi salah satu alasan dibalik tinggi atau rendahnya tingkat *turnover* di suatu perusahaan. Pada

umumnya, jika seorang karyawan dapat mencapai *work-life balance*, maka kecil kemungkinan untuk adanya intensi keluar dari Perusahaan (*turnover intention*). Namun, apabila *work-life* tersebut tidak *balance* atau tidak seimbang, maka tingkat *turnover* di perusahaan tersebut cenderung lebih tinggi. Menurut Fisher (dalam Gunawan, 2019) *work-life balance* terjadi ketika tanggung jawab dan peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat dilakukan secara beriringan tanpa mengorbankan salah satunya. McDonald dan Bradley (2005) juga berpendapat bahwa *work-life balance* adalah kepuasan akan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya.

Dapat dikatakan sebagai *work-life balance* jika seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya tanpa mengorbankan salah satu dari kedua hal tersebut. Jika *work-life balance* ini dapat direalisasikan oleh seorang individu, maka tidak akan terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Kinerja buruk dan peningkatan absensi karyawan merupakan beberapa contoh terkait ketidakseimbangan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lewison (dalam Kurniawan, 2014) menyebutkan bahwa minimnya absensi, minimnya *turnover*, peningkatan produktivitas, retensi klien, dan biaya lembur yang berkurang merupakan beberapa keuntungan yang didapatkan jika suatu Perusahaan menjunjung tinggi *work-life balance* didalamnya.

Tujuan tercapainya *work-life balance* ini adalah agar dapat menjaga kesehatan mental dan mengurangi kemungkinan terjadinya kelelahan

emosional karyawan, sehingga dengan terjaganya kesehatan mental dan kestabilan emosional maka akan berdampak langsung terhadap kinerja para karyawan yang meningkat, baik sebagai individu maupun tim. Selain *burnout* dan *work-life balance*, terdapat komitmen organisasi yang juga berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat *turnover* yang ada di Perusahaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2007), komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Allen & Meyer (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Salah satu dari 3 (tiga) model komponen tersebut adalah komitmen afektif. Komitmen afektif (*affective commitment*), merupakan keadaan dimana karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki ikatan emosional. Dengan memiliki komitmen afektif yang kuat, karyawan akan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Pada penelitian terdahulu oleh Verawati et al (2010), ditemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam artian, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin meningkat kinerja individual karyawan. Komitmen afektif menjadi konsep penting yang menjelaskan sejumlah perilaku positif dan negatif di tempat kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja.

Kesesuaian antara nilai dan tujuan individu dengan organisasi dapat menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap

atau tidak pada organisasinya. Apabila *burnout* atau stres yang tidak dikelola dengan baik, cenderung membuat karyawan memilih mengundurkan diri dari perusahaan, begitu pula sebaliknya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Begitu pula dengan *work-life balance*, jika Perusahaan tidak menerapkan prinsip *work-life balance* ini dalam perusahaannya, maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan memburuk, absensi meningkat, dan timbul tingkat *turnover* yang tinggi. Namun hal ini akan dapat diminimalisir dengan adanya komitmen afektif yang tinggi dari seorang karyawan, karena dengan komitmen afektif yang tinggi maka karyawan akan setia dengan perusahaan karena mereka menginginkan untuk menetap. Hal ini tentu akan membantu menurunkan tingkat *turnover* pada sebuah Perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta SDM yang unggul, dimana hal ini tentu berdampak langsung terhadap meningkatnya kualitas Perusahaan.

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki SDM yang unggul sehingga dapat memenangkan persaingan dalam sebuah industri, salah satunya adalah PT Hayati Pratama Mandiri yang bergerak sebagai *main dealer* dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor. PT Hayati Pratama Mandiri berlokasi di Jalan Pemuda Nomor 35 Olo Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Selain penjualan sepeda motor Honda, PT Hayati Pratama Mandiri juga bergerak pada bidang penjualan suku cadang dan *service* sepeda motor khususnya untuk *brand* Honda. PT Hayati Pratama Mandiri memiliki komitmen untuk memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan, dan

menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama dalam pelayanan yang diberikan.

PT Hayati Pratama Mandiri Kantor Cabang Kota Padang memiliki karyawan yang berjumlah kurang lebih 126 orang, dengan kantor cabang sebanyak 8 cabang yang tersebar di beberapa wilayah Sumatera Barat, menjadikan PT Hayati Pratama Mandiri memiliki total karyawan sekitar 900 orang. PT Hayati Pratama Mandiri memberikan beberapa jenis kompensasi kepada karyawan, seperti insentif, bonus, tunjangan, tunjangan perjalanan dinas, dan upah lembur sebagai imbalan untuk pekerjaan di luar jam kerja normal (PT Hayati Pratama Mandiri Padang, 2019).

Untuk tingkat *turnover intention* di PT Hayati Pratama Mandiri dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Data Turnover Karyawan Gen Y

PT Hayati Pratama Mandiri Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover (%)
2020	143 orang	139 orang	2,83%
2021	139 orang	131 orang	5,92%
2022	131 orang	126 orang	3,89%

Sumber: PT Hayati Pratama Mandiri (2023)

Dapat dilihat pada Tabel 1 yang menampilkan perubahan jumlah karyawan PT Hayati Pratama Mandiri pada tahun 2020-2022. Pada awal tahun 2020, PT Hayati Pratama Mandiri memiliki 143 orang karyawan yang kemudian berkurang menjadi 139 orang pada akhir tahun 2020, dalam hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *turnover* PT Hayati Pratama Mandiri adalah

sebesar 2,83%. Lalu pada tahun berikutnya, telah terjadi peningkatan tingkat *turnover* karyawan, yakni pada tahun 2021 sebesar 5,92%. Penyebab utama tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2021 adalah pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap beberapa karyawan. Hal ini dikarenakan pada saat pandemi perusahaan mengalami penurunan penjualan sehingga berdampak terhadap menurunnya pendapatan perusahaan, maka dari itu perusahaan mengambil langkah dengan melakukan PHK kepada beberapa karyawan pada saat pandemi Covid-19. Setelah melonjaknya tingkat *turnover* karyawan pada 2021, terjadi penurunan tingkat *turnover* menjadi 3,89% pada tahun 2022 yang sejalan dengan naiknya tingkat penjualan setelah melewati pandemi Covid-19.

Tabel 2
Hasil Wawancara Pra-Survey

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4	Responden 5	Kesimpulan
1.	Pernahkah Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda dalam 6 bulan terakhir?	Pada dasarnya saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini, namun saya juga tidak menutup peluang untuk mencari pekerjaan baru.	Ya, karena saya merasa saya masih memiliki peluang untuk berkembang.	Saya sempat memikirkan untuk meninggalkan Perusahaan dalam 6 bulan terakhir, namun sampai saat ini saya belum mengambil langkah untuk mencari pekerjaan baru.	Saya termasuk orang yang susah beradaptasi dengan lingkungan baru. Maka dari itu saya lebih memilih untuk berada di zona nyaman saya saja.	Saat ini saya masih fokus melaksanakan tanggung jawab serta tugas saya di Perusahaan ini, namun saya juga terbuka untuk peluang bekerja di tempat lain.	Tingkat kepuasan kerja tiap orang berbeda-beda, begitu pula dengan komitmen yang dimiliki. Adanya pertimbangan untuk mencari pekerjaan baru tidak serta merta membuat karyawan langsung mengambil langkah untuk meninggalkan Perusahaan, karena mempertimban

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4	Responden 5	Kesimpulan
							gkan berbagai kemungkinan yang ada.
2.	Apakah Anda pernah merasa sangat kelelahan akibat pekerjaan anda?	Tidak, karena saya bisa membagi waktu dan beban kerja saya sehingga saya tidak pernah merasa sangat kelelahan dalam bekerja.	Sejauh ini tidak, karena beban kerja yang saya punya masih dalam batas normal dan sesuai dengan kemampuan saya, jadi saya tidak pernah merasa sangat kelelahan.	Hanya disaat tertentu saja seperti adanya <i>deadline</i> yang mendesak atau pekerjaan yang mengharuskan saya memberikan waktu yang extra.	Saya jarang merasa kelelahan karena menurut saya, <i>time management skill</i> dan skala prioritas yang saya miliki sangat baik sehingga saya menyelesaikan segala sesuatu sesuai waktunya dan tidak berlebihan.	Sesekali hanya jika ada <i>event</i> besar atau periode sibuk, namun saya berusaha untuk mengelola stress dengan efektif agar tidak terlalu merasa kelelahan.	Adanya variasi Tingkat kelelahan pada responden, dimana terdapat beberapa bentuk yang menyebabkan kelelahan bagi responden, namun terdapat pula responden yang bisa mengelola hal tersebut dengan baik.
3.	Seberapa sering Anda merasa kesulitan dalam memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi?	Saya hampir tidak pernah merasa kesulitan untuk memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Hal ini berdasarkan kemampuan saya dalam mengelola skala prioritas dan tidak mencampurkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya.	Saya selalu memisahkan waktu kerja dan waktu. pribadi, maka dari itu saya selalu meninggalkan pekerjaan di tempat kerja dan fokus pada kegiatan pribadi saya setelah pulang.	Jarang sekali dan hanya disaat saat tertentu seperti ada hal yang mendesak dan harus selesai dalam waktu yang cukup singkat, sehingga mau tidak mau saya kerjakan hingga diluar jam kerja.	Saya selalu bisa memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya dengan baik, hal ini atas dasar saya percaya bahwa kedua hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi diri saya sendiri.	Terkadang saya merelakan waktu untuk kehidupan pribadi saya dialihfungsikan untuk mengerjakan pekerjaan yang harus selesai dalam waktu dekat, namun hal ini tidak menjadi masalah besar bagi saya karena hanya terjadi sesekali saja. Selain itu, hal ini juga menunjukkan saya totalitas dalam pekerjaan yang saya lakukan.	Mayoritas responden dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dan sadar akan pentingnya work-life balance. Namun beberapa responden lainnya memiliki skala prioritas dan tidak terlalu keberatan dalam mencampurkan kehidupan pribadi dan pekerjaan disaat saat tertentu jika memang diharuskan.
4.	Apakah Anda	Ya, karena	Saya belum	Ya, saya	Saya merasa	Ya, saya	Hampir semua

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Responden 4	Responden 5	Kesimpulan
	memiliki ikatan emosional yang kuat dengan Perusahaan tempat Anda bekerja?	saya merasa diperlakukan dengan sangat baik oleh manajemen sehingga saya memiliki ikatan emosional yang cukup kuat dengan Perusahaan.	terlalu lama bergabung dengan perusahaan sehingga ikatan emosional saya belum terlalu kuat, namun saya berusaha untuk terlibat lebih dalam demi menciptakan ikatan yang lebih erat dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama sama.	memiliki ikatan emosional yang kuat dan saya bangga bisa menjadi bagian dari tim di Perusahaan.	memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan meskipun terkadang ada tantangan yang harus dihadapi, namun saya merasa terhubung dengan nilai-nilai perusahaan dan memiliki loyalitas terhadap Perusahaan.	merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, maka dari itu saya ingin selalu memberikan yang terbaik kepada Perusahaan.	responden merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan Perusahaan dan ingin selalu memberikan yang terbaik kepada Perusahaan tempat ia bekerja.

Sumber: Wawancara, 2024

Berdasarkan tabel 2 mengenai wawancara bersama 5 (lima) orang karyawan PT Hayati Pratama Mandiri, didapatkan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan pengalaman yang berbeda dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Meskipun pernah terlintas untuk mencari pekerjaan baru, namun tidak semua langsung mengambil langkah untuk meninggalkan perusahaan karena memikirkan berbagai pertimbangan yang ada, sementara mayoritas merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan dan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan tersebut. Variasi dalam tingkat kelelahan, kesadaran akan pentingnya *work-life balance*, dan kesadaran dalam memisahkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga berbeda-beda tiap individu. Namun

berdasarkan wawancara tersebut, mayoritas memberi respon yang baik atas pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan.

Pada Perusahaan yang saya teliti, PT Hayati Pratama Mandiri, didominasi oleh Generasi Y atau milenial. Gen Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 dan pada saat ini berusia 28-43 tahun. Generasi Y ini disebut sebagai generasi milenial, hal ini dikarenakan generasi Y pernah melewati millennium kedua sejak teori generasi ini pertama kali dikemukakan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923. Gen Y ini lahir bersamaan dengan munculnya teknologi informasi dan komunikasi yang membuat mereka sangat dekat dengan *handphone*, komputer dan sosial media. Hal ini yang membentuk karakter Gen Y untuk kreatif dan inovatif dalam pemanfaatan teknologi.

Gen Y yang sangat ahli dalam hal pemanfaatan teknologi ini tentu sangat dibutuhkan dalam Perusahaan, hal ini karena PT Hayati membutuhkan karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi agar karyawan dapat selalu relevan dan menguasai produk serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan, sehingga Perusahaan akan menjadi lebih unggul jika mayoritas karyawan didominasi oleh millennial yang menguasai teknologi. Selain kreatif dan inovatif, Waikar et al (2016) menyebutkan bahwa Gen Y memiliki karakteristik *job hopping* atau suka berpindah-pindah tempat kerja. Pada umumnya hal ini dilakukan dengan harapan dapat memperluas wawasan, pengalaman, dan relasi serta

menaikkan jenjang karir. Namun dengan karakteristik *job hopping* tersebut, tentu bukan tidak mungkin tingkat *turnover* Perusahaan akan semakin tinggi.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat *Turnover Intention* yang Dimoderasi oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Burnout* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Afektif terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *Burnout* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Afektif terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat bagi banyak pihak, terutama pihak pihak berikut ini:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis agar menambah wawasan untuk mempelajari secara langsung mengenai pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk PT Hayati Pratama Mandiri Padang, untuk dijadikan acuan sebagai informasi terkait pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan informasi pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh Komitmen Afektif pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah rincian proposal yang memberikan gambaran secara umum mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan oleh

penulis dalam penulisan proposal. Sehingga dapat mempermudah pembaca melihat bagaimana pembahasan masalah dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisan dalam penulisan proposal ini adalah:

BAB I: Pendahuluan

Pada bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang ingin dikaji, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan sistematika penulisan proposal.

BAB II: Landasan Teori

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang diperlukan untuk menunjang penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam proses penelitian untuk mencapai hasil dan tujuan penelitian sumber dan metode pengumpulan data, serta lokasi dan objek penelitian

BAB IV: Hasil dan pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan terkait topik yang diteliti. Hasil dapat berupa data observasi, wawancara, dan analisis dokumen lainnya.

BAB V: Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga terdapat saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak tertentu.