

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Persaingan ini dapat menimbulkan kompetisi antara perusahaan satu dengan lainnya, yang mengharuskan perusahaan untuk dapat mengembangkan serta mempertahankan berdirinya sebuah perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia yang unggul. *Human resource* merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan jalan tidaknya dari perkembangan di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Human resource merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi, memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga di dalam suatu organisasi (Margaretta & Riana, 2020). Manusia memiliki peran aktif serta dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi. Dengan adanya *human resource* yang unggul dan kompeten pada suatu organisasi tentu membutuhkan pengelolaan yang baik supaya tetap menjadi kesatuan dalam organisasi. Tetapi tidak bisa dipungkiri di era global ini, sifat manusia yang ingin selalu mementingkan diri sendiri, memastikan

dirinya terjamin dan ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, menyebabkan adanya fenomena keinginan/niat untuk berpindah tempat (*turnover intention*).

Turnover intention mengacu pada keinginan atau kemauan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan atau organisasi mereka saat ini (Kanchana & Jayathilaka, 2023). Di Indonesia, fenomena *turnover intention* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Deloitte (2019) yang menunjukkan tingkat *turnover* yang dialami perusahaan-perusahaan di Indonesia rata-rata mencapai 10%, pada tahun 2019. Industri manufaktur di Indonesia menjadi penyumbang 20,27% perekonomian skala nasional dengan tingkat *turnover* mencapai 10-20% per tahunnya. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan dapat mengatasi masalah timbulnya *turnover intention*, sehingga dapat mengurangi maupun mencegah adanya *turnover*. *Turnover intention* bisa dibuktikan dengan dimana karyawan tersebut masih tetap bekerja, namun dirinya sudah tidak lagi memiliki motivasi kerja, kurang fokus dalam melakukan pekerjaan, dan hanya tinggal menunggu waktu untuk pindah/keluar ke perusahaan lain. *Turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal yang berhubungan dengan perilaku karyawan, seperti peningkatan absensi, mulai malas untuk bekerja, keberanian untuk melanggar aturan kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun komitmen untuk menyelesaikan semua tugas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Jika *turnover intention* belum dapat diatasi oleh perusahaan, maka hal ini bisa menjadi dampak buruk untuk perusahaan.

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi tugas dan komitmen keluarga mereka serta tanggung jawab di luar pekerjaan mereka yang lainnya (Purwatiningsih & Runing Sawitri, 2021). *Work-life balance* merupakan sebuah keahlian seseorang dalam menyeimbangkan antara kewajibannya dalam pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi. Jika seorang karyawan tidak mampu menjaga hubungan harmonis dimana karyawan tidak bisa memilih antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka hal ini dapat menjadikan pertimbangan karyawan untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan menganggap *work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan. Sedangkan jika karyawan dapat menjaga keharmonisan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka karyawan akan tetap bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Pentingnya *work-life balance* muncul dari adanya kesadaran bahwa bekerja secara berlebihan atau terlalu fokus pada pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup individu. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan tidak hanya melaksanakan peran atau tanggung jawabnya di lingkungan pekerjaan saja, melainkan juga melaksanakan tanggung jawab di luar pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukannya adanya keseimbangan antara kehidupan di pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena kesimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan nantinya akan memberikan

hasil kerja yang optimal serta akan menimbulkan rasa tanggung jawab baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

Selain *work-life balance* faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, yang mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku yang menciptakan adanya ketidakseimbangan. (Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022). Stres kerja dapat terjadi jika tuntutan pekerjaan melebihi dari kemampuan individu untuk mengatasi atau menyesuaikan diri dengan mereka. Stres kerja sering kali terjadi ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaan. Di samping itu stress juga timbul akibat adanya perubahan dalam organisasi, yang memaksa mereka untuk menyesuaikan diri yang berbeda dari yang biasa mereka lakukan. Semakin merasa tertekan diri seseorang, akibat ketidaksesuaian ataupun perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan dengan kebiasaan mereka sehari-hari akan menyebabkan kelelahan emosional, dimana hal tersebut merupakan indikasi dari stress. Dampaknya sangat buruk bagi karyawan misalnya, tingginya tingkat absensi, komitmen yang menurun, dan tingginya tingkat *turnover intention*. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan karena stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengabaikan pekerjaannya dan tidak mau bekerja secara maksimal.

Faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan/organisasi terkait dengan *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau persepsi karyawan mengenai pekerjaannya yang menghasilkan emosi positif maupun negatif (Widjanarko, Hermani, & Widiartanto, 2022). Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Wahyudi & Tupti, 2019). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang membahagiakan maupun tidak membahagiakan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasakan ketertarikan dan kebahagiaan tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja yang baik bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan tidak merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, maka akan mengurangi adanya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Ziegert dan Allen dalam penelitian (Brough, et al., 2020) bahwa seseorang akan mudah untuk memenuhi kesehatan mentalnya, sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* yang mana apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya telah dilakukan. Maka hal

ini dapat dikatakan *turnover intention* dapat terjadi, tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesehatan mental dari karyawan juga dipengaruhi adanya faktor lain salah satunya adalah *work-life balance*. Selanjutnya didukung oleh penelitian Pantouw, Tatimu, dan Rumawas (2022) bahwa adanya pengaruh negatif dan pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi *work-life balance* akan mengakibatkan semakin rendah *turnover intention* begitu pula sebaliknya. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kualitas *work-life balance*, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Namun penelitian-penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, karena dukungan keluarga yang membuat karyawan semangat dan kemahiran karyawan dalam mengerjakan tugas di perusahaan (Novitasari & Dessyarti, 2022). Hal ini bisa dikatakan bahwa tinggi rendahnya *work-life balance* tidak akan memberikan pengaruh pada niat karyawan untuk keluar kerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Zamzamy, Setiadi, & Nawir (2021) bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, karena menganggap pekerjaan merupakan suatu pengabdian atau panggilan jiwa untuk ibadah.

Berdasarkan adanya kesenjangan penelitian (*gap research*) dan fenomena *gap* di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai variabel *work-life balance*, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Dengan ini peneliti memandang perlu untuk melakukan

penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “**Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan peneliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan ilmu pengetahuan yang lebih luas mengenai manajemen dan pengembangan manusia, serta dapat menambah wawasan

terutama terkait dengan *work-life balance*, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini, perusahaan mampu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya dan menerapkan cara kerja yang baik serta mendukung untuk karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan *work-life balance*, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja.