

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perekonomian merupakan salah satu aktifitas yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia di manapun berada. Setiap negara tentunya mengharapkan perekonomian yang dicapai mengalami pertumbuhan dan peningkatan terus menerus. Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang berusaha tumbuh di tengah sulitnya perekonomian Indonesia yang menyebabkan semakin banyaknya persaingan di dunia bisnis, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Perusahaan retail sendiri merupakan perusahaan yang mengelola bisnis penjualan barang atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir yaitu masyarakat yang mengkonsumsi produk yang dijual. Kehadiran bisnis retail memberikan dampak positif bagi masyarakat karena memudahkan menjangkau barang atau jasa yang dibutuhkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum seperti manajemen pemasaran, manajemen operasional, dan manajemen keuangan yang dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai sebuah tujuan yang telah dibuat. Manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan aktifitas yang perlu dilakukan didalam sebuah perusahaan karena dapat menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan.

Sumber Daya Manusia dapat dikatakan sebagai salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan oleh perusahaan, karena pentingnya Sumber Daya Manusia

untuk menentukan keefektifan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk itu perusahaan perlu melakukan beberapa upaya seperti perekrutan dan penyeleksian. Disisi lain perusahaan harus mampu mempertahankan Sumber Daya Manusia yang ada agar tidak berdampak pada perilaku karyawan yang ingin berpindah tempat kerja atau turnover intention.

Fenomena yang sering terjadi adalah apabila tujuan perusahaan terhambat dengan adanya permasalahan karyawan yang ingin berpindah tempat kerja (Turnover Intention) yang mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan atau berpindah ke pekerjaan lain. Menurut Mahdi et al (dalam Kartono, 2017) Turnover Intention merupakan keinginan pegawai secara sadar dan berencana untuk meninggalkan organisasi. Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya untuk perekrutan karyawan baru, dan biaya pelatihan yang sudah dilakukan. Selain itu perusahaan juga berpotensi kehilangan tenaga kerja yang produktif dan membutuhkan waktu beradaptasi untuk mencapai tingkat produktifitas yang diharapkan bagi karyawan baru.

Salah satu faktor yang dapat mengakibatkan Turnover Intention Karyawan yaitu Work Life Balance. Work Life Balance merupakan keadaan yang memiliki keseimbangan dimana ada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama (Nurenda & Saraswati, 2016). Work Life Balance dapat dikatakan

sebagai salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan pribadi karyawan. Karyawan yang tidak bisa mengatur Work Life Balance antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka dapat mengakibatkan seorang karyawan tersebut memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. Begitu juga Karyawan dengan Work Life Balance yang baik akan menunjukkan kecenderungan untuk melakukan Turnover yang rendah sehingga akan memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian calon pegawai baru lebih banyak dan mengurangi kasus turnover.

Selain Work Life Balance, faktor yang mempengaruhi Turnover Intention yaitu Stres Kerja. Stres kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari suatu pekerjaan. Stres kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif terhadap perusahaan. Ketika stres kerja seorang karyawan meningkat maka akan menyebabkan munculnya keinginan keluar dari perusahaan yang dapat menyebabkan karyawan pada perusahaan berkurang dan meningkatnya kasus Turnover pada perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention yaitu Beban kerja (Riani & Putra, 2017). Beban Kerja merupakan salah satu hal penting yang memiliki dampak besar pada karyawan. Tuntutan tugas atau pekerjaan, Target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan dalam perusahaan dapat memicu munculnya beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan. Karyawan yang bekerja dengan tingkat pekerjaan sedikit, belum tentu mendapatkan tekanan

pekerjaan seperti karyawan yang bekerja dengan tingkat pekerjaan lebih banyak. Disisi lain setiap karyawan pasti ingin memberikan hasil kerja yang maksimal dan yang terbaik untuk perusahaan tempat nya bekerja. Begitu juga dengan sebuah perusahaan yang akan mempertahankan karyawannya yang mampu memberikan hasil kerja terbaik, namun semakin tinggi beban pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang tentu akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan dan dapat menyebabkan seseorang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya dan melamar pekerjaan di tempat lain.

Penelitian ini mengambil objek di Supermarket LUWES Ponorogo. Supermarket LUWES Ponorogo merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang retail yang menyediakan berbagai macam kebutuhan masyarakat seperti kebutuhan pangan, gerabah, fasion, dan kebutuhan lainnya. Supermarket LUWES Ponorogo beralamatkan di Jl. Kh. Ahmad Dahlan No. 100 Bangunsari, Ponorogo. Supermarket LUWES Ponorogo merupakan anak cabang dari LUWES Wonogiri. Supermarket LUWES Ponorogo sudah beroperasi sejak tahun 2004 sampai sekarang dan menjadi salah satu pusat perbelanjaan terkenal di Ponorogo.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, turnover pada Supermarket LUWES Ponorogo masih sering terjadi. Ada beberapa permasalahan yang diduga berkaitan dengan kasus Turnover karyawan Supermarket LUWES Ponorogo seperti Work Life Balance karyawan yang kurang baik, dimana seorang karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya yang dapat berdampak pada ketidaknyamanan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Permasalahan lain yang muncul berupa Stres Kerja dan Beban Kerja karyawan yang diduga terjadi karena banyaknya target

yang harus diselesaikan dan tugas yang diberikan yang berdampak pada meningkatnya Stres Kerja dan Beban Kerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan seseorang tidak dapat menghadapi lingkungan pekerjaan dan juga menyebabkan seorang karyawan berfikir untuk meninggalkan meninggalkan pekerjaannya.

Data awal yang diperoleh dari Supermarket LUWES Ponorogo 3 tahun terakhir diketahui tingkat Turnover Intention karyawan yang cukup tinggi. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1  
Perputaran Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	120	20	5	105
2020	105	5	15	115
2021	115	9	14	120

Sumber : Data Supermarket Luwes Ponorogo

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa masih sering terjadi perputaran karyawan pada Supermarket LUWES Ponorogo karena adanya kasus Turnover Intention yang disebabkan oleh beberapa faktor yang telah dijabarkan diatas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SUPERMARKET LUWES PONOROGO”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Work Life Balance berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo?
4. Apakah Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

Dengan Tercapainya tujuan dari dilakukannya penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini mampu memberikan kontribusi untuk memperdalam ilmu dan wawasan serta cara berfikir dalam hal yang berkaitan dengan pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention karyawan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Diharapkan penelitian yang dilakukan ini bisa digunakan untuk referensi dan tambahan pustaka khususnya bagi perpustakaan.

3. Bagi Lembaga (Supermarket Luwes Ponorogo)

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan untuk penetapan kebijakan dan menurunnya tingkat turnover intention karyawan Supermarket Luwes Ponorogo.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian bisa digunakan sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan dalam melakukan suatu penelitian.