

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis retail sekarang ini berkembang sangat pesat dengan banyaknya bisnis retail baru yang bermunculan. Dengan adanya kemunculan pesaing bisnis retail yang baru menjadi sebuah tantangan yang sangat besar bagi pertumbuhan bisnis retail yang baru berkembang. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu membaca peluang serta tantangan agar tidak mudah dikalahkan oleh pesaing bisnis. Tujuan sebuah perusahaan memenangkan persaingan didorong oleh berbagai aspek. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang harus terpenting dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena, keberhasilan sebuah pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan sebuah perusahaan dengan memiliki karyawan yang produktif dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam kegiatan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia menurut (Badriyah, 2015) merupakan warga negara khususnya yang sudah memiliki usia angkatan kerja yang sudah memasuki usia angkatan kerja yang sudah memiliki potensi untuk produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal), yang memenuhi kebutuhan hidup yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan professional agar perusahaan mempunyai sumber daya

manusia yang kompetensi dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat mencapai tujuan yang strategis, fungsional dan operasional sebuah perusahaan.

Hambatan yang dialami suatu bisnis dalam mencapai sebuah tujuan dapat disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh perusahaan itu sendiri atau juga karyawannya. Tujuan sebuah perusahaan akan terwujud dengan cara meminimalkan hambatan-hambatan yang ada. Dengan demikian perusahaan harus berjalan searah dengan karyawan supaya tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan akan tercapai dan terlaksana, maka perusahaan harus memperhatikan karyawannya.

Semakin perusahaan memperhatikan karyawannya, maka keinginan karyawan untuk berpindah dari sebuah perusahaan atau keinginan untuk meninggalkan sebuah perusahaan karena kurangnya mendapat perhatian dari perusahaan tersebut. Hal yang dapat menghambat tujuan perusahaan salah satunya ialah keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan tempat kerja (*Turnover Intention*) yang berujung karyawan akan berpindah keperusahaan lain.

Menurut (Sinambela, 2016) *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan atau pegawai untuk berhenti kerja dengan berbagai alasan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini terjadi dapat dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan tingkat rasa puas yang dirasakan yang dirasakan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut (Bothma & Roodt, 2013)

menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan perilaku seorang karyawan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi.

Turnover intention memberikan dampak yang serius bagi sebuah perusahaan, dengan sulitnya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, selain itu juga memerlukan biaya untuk merekrut karyawan baru. Dengan adanya karyawan yang keluar membuat perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar dengan kriteria yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan mengalami kerugian biaya dan juga mengalami kerugian waktu proses dalam perekrutan karyawan membutuhkan waktu yang panjang. Dengan begitu karyawan baru juga memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian dalam perusahaan sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan belajar mengenai pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah *work life balance*, Menurut (Ningsih & Rijanti, 2021) *work life balance* merupakan mengatur keseimbangan antara kehidupan seorang individu dalam menjalankan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan tanpa mengganggu kehidupan lainnya. Dalam menetapkan kebijakan *work life balance* bukan hanya perusahaan akan tetapi pegawai juga harus menyeimbangkan perannya dan pekerjaannya secara baik agar keseimbangan tersebut dalam terealisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka tingkat kinerja seorang karyawan akan meningkat, dengan begitu akan mempengaruhi tingkat tuntutan kerja karyawan

yang positif diluar maupun di dalam lingkungan pekerjaan. Dengan begitu tingkat keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention* dapat ditekan dengan baik. Jika seorang karyawan memiliki tingkat *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka mampu melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan penelitian (Muhadi et al., 2022) menyatakan bahwa Pengaruh *Work Life Balance* dinyatakan positif dan signifikan *Turnover Intention* pada Perawat di RSI Surabaya.

Stress kerja juga menjadi faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*, menurut penelitian dari (Siddiqui & Jamil, 2015) menyatakan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* pada karyawan. Menurut (Sinambela, 2016) stress kerja merupakan keadaan tertekan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dihadapi. Tekanan kerja yang semakin berat, dikarenakan pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan terget perusahaan dapat berpengaruh pada emosional karyawan.

Stress kerja yang berlebih mengakibatkan karyawan mudah mengambil keputusan tanpa memikirkan akibatnya, seperti pemikiran untuk melakukan *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dan juga karyawan kehilangan kemampuan dalam mengendalikan dirinya. Stress kerja selalu menjadi keadaan yang dialami oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan sulit untuk dihindari. Berdasarkan penelitian (Deswarta et al., 2021) menyatakan bahwa Pengaruh Stress Kerja dinyatakan positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rumah Sakit Prima Pekan Baru.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah beban kerja, menurut penelitian dari (Irvianti & Verina, 2015) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. Beban kerja menurut (Eni Mahawati, 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan terhadap tenaga kerja baik secara fisik ataupun mental yang menjadi tanggung jawab pekerja. Seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas yang dihadapi maka karyawan tidak memiliki beban kerja, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya maka akan menjadi sebuah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kemungkinann untuk keinginan meninggalkan pekerjaan. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi seorang karyawan, beban tersebut berupa beban fisik, beban mental maupun beban sosial. Berdasarkan penelitian (Maulidiyah et al., 2018) menyatakan bahwa pengaruh Beban Kerja positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Jawa Pos Radar Malang.

PT. Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang berdiri pada tanggal 5 Maret 1999, PT. Daya Surya Sejahtera beralamatkan di jalan Batoro Katong No. 241, Ronowijayan, Mangunsuman, Kecamatan. Siman, Kabupaten Ponorogo. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang retail yang sudah memiliki tempat grosir dan distributor yang tersebar hampir diseluruh kecamatan dikabupaten Ponorogo, PT. Daya Surya Sejahtera mempunyai sebuah target perusahaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan survei yang dilakukan langsung didapatkan informasi bahwa *turnover intention* pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

masih sering terjadi. Masalah *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dari beberapa peneliti menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan antara lain *Work Life Balance*, Stress Kerja dan Beban Kerja.

Berdasarkan survei langsung yang dilakukan pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo terdapat beberapa karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan dari pekerjaan atau *turnover intention*. Keinginan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tersebut umumnya disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya merupakan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat terjadi dikarenakan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan mengurangi waktu yang seharusnya untuk kehidupan pribadi sehingga kurangnya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Karyawan yang tidak dapat mengatur *worklife balance* mengakibatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja. Karyawan merasa tertekan dalam bekerja dikarenakan tekanan yang diberikan perusahaan membuat karyawan stress dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus dihadapi. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dapat menimbulkan stress pada karyawan sehingga terdapat keinginan untuk meninggalkan atau mencari pekerjaan lain .

Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh beban kerja. Sebagian karyawan mengeluhkan beban kerja akibat jumlah pekerjaan yang dicapai karyawan harus mencapai target, yang dapat membuat

karyawan kewalahan dalam menjalankan pekerjaan sehingga memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Data yang didapat dari PT. Daya Surya Sejahtera diketahui tingkat *turnover intention* sebagai berikut :

Table 1. Data Turnover Intention Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Jumlah Karyawan Keluar | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Akhir Tahun |
|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 2018 | 125 | 22 | 35 | 138 |
| 2019 | 138 | 29 | 33 | 142 |
| 2020 | 142 | 10 | 18 | 150 |
| 2021 | 150 | 20 | 23 | 153 |

Sumber : Data PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

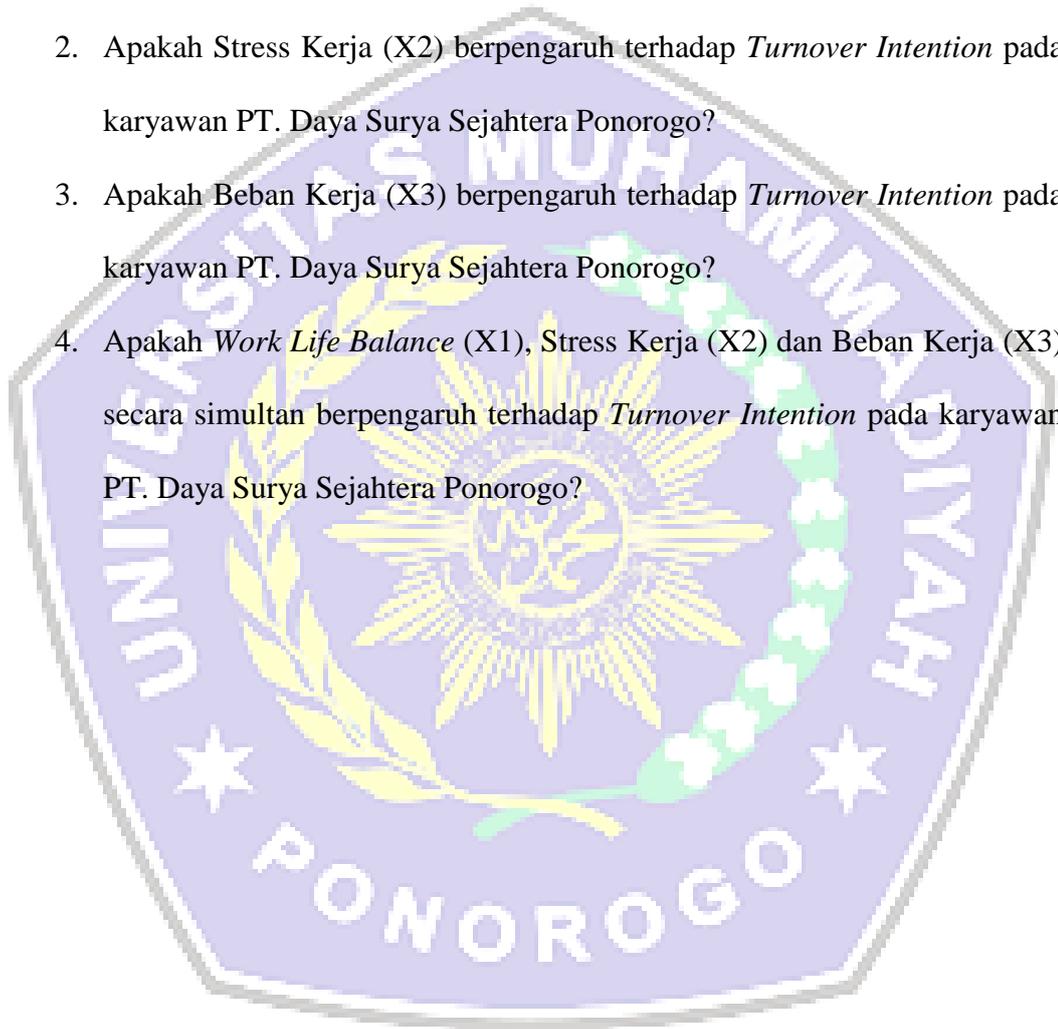
Data jumlah karyawan PT. Daya Surya Sejahtera diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan keluar masih sering terjadi *turnover intention*, tingkat *turnover intention* terjadi disebabkan oleh faktor yang sudah diuraikan diatas yaitu *work life balance*, stress kerja dan beban kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti memilih melakukan penelitian di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo dikarenakan tidak mudah PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yang sudah menjalankan usahanya selama 23 tahun untuk bisa mempertahankan karyawannya, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Stress**

Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life Balance* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah *Work Life Balance* (X1), Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?



1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.
- d. Mengetahui *Work Life Balance* (X1), Stress Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang fenomena yang sering terjadi yang berkaitan tentang sumber daya manusia sebagai perbandingan antara teori manajemen sumber daya manusia dan bukti dilapangan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti kepada perusahaan bahwa adanya pengaruh *work life balance*, stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan itu diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan evaluasi kepada manajemen PT.

Daya Surya Sejahtera Ponorogo untuk menekan tingkat *turnover* pada karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.

c. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sumber inspirasi dan referensi sebagai pengembangan penelitian dibidang sumber daya manusia, mengenai *work life balance*, stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* yang selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian.

d. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan inspirasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya, yang berkaitan dengan *work life balance*, stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

