

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai sektor bisnis dan industri penting dalam memahami serta memberikan perhatian terhadap konsekuensi dan pemicu niat berpindah (*turnover intention*) karyawan (Farida *et al.*, 2023). Hal ini menjadi masalah yang sangat penting mengenai pengetahuan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Maka Manajer SDM harus mengambil tindakan yang lebih efektif dalam upaya mengurangi tingkat perpindahan karyawan dan menjaga stabilitas dalam komposisi tim kerja (Farida *et al.*, 2023). Dengan pemahaman yang kuat mengenai dampak dan penyebab turnover intention, manajer SDM dapat mengidentifikasi masalah potensial yang mungkin muncul dalam budaya organisasi, sistem kompensasi, manajemen, atau aspek lain dari lingkungan kerja yang mungkin berkontribusi pada niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru.

Dalam era globalisasi ini, pekerja dengan beragam kemampuan sangat penting bagi organisasi mana pun, mulai dari perencanaan strategis hingga pengembangan citra perusahaan (Mayhew, 2019). Karena itu, setiap perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan (Mukhrejee & Ahmed, 2020). Tingginya niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan efisiensi operasional dan standar layanan yang menurun (Chen *et al.*, 2021). *Turnover intention* dapat muncul ketika karyawan terpengaruh oleh suatu

kondisi tertentu, dan pada situasi ekonomi di suatu negara dalam keseluruhan, hal ini akan merubah niat karyawan yang menetap di suatu perusahaan untuk keluar mencari alternatif lain dan bermanifestasi (Ahmad, 2018).

Work life balance di definisikan sebuah kapabilitas seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan memenuhi tuntutan di luar pekerjaan, sehingga dapat memberikan kebahagiaan kepada individu tersebut (Muliawati, 2020). Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan pemenuhan tugas pekerjaan dan tuntutan dari luar pekerjaan, maka akan terjadi fenomena ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier, yang sering disebut sebagai *work life imbalance*, dapat memicu keinginan dan pertimbangan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Muhammad Hafid, 2017). Terjadinya *work life imbalance* dapat menimbulkan stres kerja, karyawan sering menghadapi beragam masalah di tempat kerja, sehingga tak dapat dipungkiri jika mereka mengalami stres kerja dan tidak dapat menyeimbangkan hal tersebut dengan hal diluar pekerjaan.

Stres di lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan, penyebabnya seperti dalam beberapa tugas yang tidak dapat mereka selesaikan dengan sepenuhnya (Geofanny *et al.*, 2022). Dengan kata lain, stres dalam pekerjaan terjadi pada saat karyawan merasa kurang mampu memenuhi tuntutan tugas dari pekerjaan di perusahaan atau suatu organisasi tersebut. Dampak stres ini dapat memengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan, dan pada akhirnya dapat memunculkan rasa ingin berpindah tempat kerja. Tingginya tingkat stres kerja dapat menjadi

penyebab *Turnover intention* di suatu perusahaan (Soelton & Atnani, 2018). Stres akan menjadi sebuah penyebab yang tidak mudah untuk dihindari di dunia kerja (Soelton *et al.*, 2020). Stres kerja yang menimbulkan niat pindah akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Nurjaya *et al.*, 2020). Oleh karena itu, suatu hal penting bagi organisasi atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan, dengan harapan dapat mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (Alam & Asim, 2019).

UD. Artho merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor industry sepatu, mengalami pertumbuhan pesat setelah melalui masa pandemic COVID-19. Keberhasilan ini dapat diatribusikan pada peningkatan terus-menerus dalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan yang diupayakan oleh perusahaan. Saat ini, UD. Artho memiliki karyawan sebanyak 45 orang. Dikarenakan karyawan diatur dalam perjanjian kerja di waktu yang tidak tertentu, maka dari itu kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam upaya menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas tinggi. Berdasarkan survei yang dilakukan, terdapat data *turnover* karyawan pada perusahaan UD. Artho sebagai berikut :

Tabel 1
Tingkat *Turnover* di UD. Artho Kota Mojokerto

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir Karyawan	<i>Turnover</i> %
2018	34	2	4	32	12,5%
2019	32	1	3	30	10%
2020	30	0	10	20	50%
2021	20	6	1	25	4%
2022	25	20	2	43	4,6%

Sumber : Data UD. Artho Kota Mojokerto

Data tersebut dapat digunakan untuk memperoleh informasi berikut : pada tahun 2018 – 2019 jumlah karyawan yang keluar 22,5% dari 100%, hal ini dikarenakan pada waktu tersebut kondisi perusahaan belum terlalu banyak permintaan produk. Dan pada tahun 2020 terjadi turnover sebanyak 50% dikarenakan terjadinya pandemi COVID-19 maka karyawan diberhentikan oleh perusahaan. Pada tahun 2021-2022 mulai bangkitnya perusahaan, dan banyaknya permintaan dari konsumen secara online, sehingga perusahaan membuka lowongan pekerjaan untuk calon pelamar kerja. Maka jumlah masuk karyawan lebih banyak daripada karyawan keluar, sehingga Tingkat turnover yang terjadi hanya 8,6%.

Definisi kepuasan kerja mengacu pada kondisi emosional yang membuat karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka (Sutrisno, 2017). Tingkat kepuasan kerja dapat tercermin dalam penyelesaian tugas di lingkungan kerja, yang dinyatakan melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi di tempat kerja mereka.

Terdapat penelitian terdahulu seperti yang disampaikan Prasetio *et al* (2018), menyatakan bahwasannya niat untuk berpindah pekerjaan dan stres kerja dapat dihubungkan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Menurut temuan Yukongdi *et al* (2020), niat berpindah pekerjaan dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Fatharani Fauzia juga menyatakan bahwa stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada niat untuk berpindah pekerjaan (Fatharani, n.d.). Oleh karena itu, analisis yang teliti mengenai aspek-aspek ini menjadi langkah kunci dalam menjaga tingkat produktivitas yang tinggi,

meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta meraih kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan di berbagai sektor dan industri.

Berdasarkan latar belakang penelitian, pengidentifikasian masalah dan tinjauan literatur sebelumnya yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator yang terbaru sehingga memunculkan kebaruan penelitian, maka dari itu peneliti tertarik untuk menguji hubungan *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto ?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto ?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto ?
4. Bagaimana *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di UD. Artho Kota Mojokerto.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat berkontribusi pada kemajuan pengetahuan dan domain Manajemen Sumber Daya Manusia, yang khususnya sebagai sumber referensi untuk penelitian berikutnya yang berfokus pada *work life balance*, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini adalah manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini bagi berbagai pemangku kepentingan :

a. Bagi Perusahaan

Dengan memahami komponen-komponen yang terlibat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan saran bagi

perusahaan dalam mengelola *turnover intention*. Hal ini juga menjadi landasan bagi pengembangan ide perusahaan di masa depan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana Pendidikan yang berguna dan dapat diterapkan dalam konteks keilmuan, khususnya di bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan membantu perusahaan menghadapi permasalahan serupa terkait dengan *turnover intention*.