

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab satu ini peneliti akan membahas terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian sekaligus membahas mengenai sistematika laporan penulisan skripsi.

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Bahkan dapat dikatakan bahwa SDM dan perusahaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan. SDM dalam perusahaan memiliki arti serta peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan serta menentukan arah dan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, SDM harus dikelola, dikaryakan, dan dikerahkan dengan baik dan seimbang. Kemampuan dari SDM juga perlu diperhatikan karena SDM tidak hanya mengacu pada sosok manusianya saja akan tetapi meliputi kemampuan dari SDM itu sendiri. Sehingga di perlukan manajemen sumber daya manusia atau yang sering kita ketahui dengan HRM (*Human Resource Managment*) untuk mengelola dan mengatur karyawan.

HRM (*Human Resource Managment*) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur dan mengelola hubungan peran individu setiap karyawan secara efektif dan efisien. Efektif dalam kalimat diatas mengandung arti bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam sisi lain efisien memiliki arti bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik

dan terorganisir sesuai dengan rencana perusahaan. Penentu tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran aktif dari para pemangku jabatan, pelaksana dan karyawan itu sendiri.

*Turnover intention* karyawan merupakan salah satu masalah yang sering muncul dalam suatu perusahaan. Tingginya angka *turnover intention* menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan dari perusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan. *Turnover intention* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata bagi perusahaan atau organisasi khususnya apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan, serta pengalaman atau tenaga kerja yang menduduki jabatan vital atau penting dalam struktur organisasi perusahaan, sehingga keefektivitasan kinerja perusahaan terganggu. Tentu saja, membutuhkan waktu bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang tepat menggantikan posisi tersebut (Mobley *et.,al* 1978).

Pergantian karyawan adalah pengunduran diri karyawan dari tenaga kerja suatu perusahaan, disertai dengan pembayaran kompensasi atau pesangon oleh perusahaan yang bersangkutan. Pemberhentian karyawan dapat dibagi menjadi dua. Pertama yaitu mengundurkan diri secara sukarela yang diprakarsai oleh karyawan. Kedua adalah pemutusan hubungan kerja yang diprakarsasi oleh perusahaan, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan pribadi.

Menurut Mobley (1986), proses pergantian karyawan memiliki beberapa implikasi bagi perusahaan yaitu: (1) biaya, pergantian karyawan memerlukan

biaya cukup tinggi yang dapat membahayakan perusahaan, (2) prestasi, karyawan dengan keterampilan tinggi mengalami penurunan prestasi, (3) komunikasi dan sosial, mengalami kendala dalam hal berkomunikasi serta berinteraksi sosial di lingkungan kerja, (4) penurunan gairah kerja, salah satu dampak buruk dari peningkatan *turnover* karyawan yang dialami oleh perusahaan adalah penurunan gairah kerja, (5) pengelolaan yang kaku, mengakibatkan penurunan produktivitas serta efektivitas kerja pada manajemen dan (6) keuntungan strategis, *turnover* karyawan dapat menunda perusahaan untuk memperoleh keuntungan besar dalam berbisnis.

Permasalahan mengenai tingginya *turnover intention* karyawan juga dialami oleh Toko Jolie Wirobrajan yang merupakan salah satu toko accessories yang berbergerak di bidang retail. Hal tersebut dapat di ketahui dari hasil wawancara dengan bagian HRD (*Human Resource Development*) Toko Jolie Wirobrajan yang menjelaskan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan Toko Jolie Wirobrajan cukup tinggi. Berikut data jumlah karyawan yang keluar dari Toko Jolie Wirobrajan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dari tahun 2018 hingga tahun 2022 :

Tabel 1.1  
Data *turnover* karyawan Toko Jolie Wirobarjan  
Tahun 2018-2022

TAHUN	PERSENTASE
2018	9 %
2019	13,3 %
2020	13,3 %
2021	11 %
2022	11 %

Sumber : Toko Jolie Wirobrajan

Berdasarkan pada tabel di atas dapat di simpulkan bahwa ingkat *turnover intention* karyawan pada Toko Jolie >10 %. Hal ini dapat mengganggu keberlangsungan operasional toko jolie dan pertumbuhan toko jolie. Ada berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan di antaranya stres kerja, beban kerja dan keseimbangan hidup-kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai sebuah tekanan yang dirasakan oleh karyawan atas tugas atau tanggung jawab yang diterimanya. Effendi (2002:303) menjelaskan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai tuntutan, hambatan, dan peluang yang sangat besar yang dapat mempengaruhi keadaan emosional, pemikiran, dan fisik seseorang. Sedangkan menurut Siagian (2008:303) stres merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran serta keadaan fisik seseorang.

Pada tahap yang semakin serius, stres kerja dapat menyebabkan seorang karyawan jatuh sakit bahkan dapat memunculkan niat karyawan untuk

meninggalkan perusahaan menurut Manurung dan Ratnawati (2012). Sedangkan menurut penjelasan yang dikemukakan oleh Chadio *et al.*, 2013 tingkat stres kerja yang semakin tinggi dapat memicu timbulnya niat pada diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya niat karyawan meninggalkan perusahaan (Qureshi *et al.*, 2013).

Dalam arti lain stres timbul ketika karyawan tidak mampu untuk memenuhi atau menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang menjadi tuntutan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Contoh pemicu stres karyawan di antaranya ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, fasilitas perusahaan yang kurang memadai untuk mendukung pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tugas yang saling bertentangan dan menumpuk belum terselesaikan. Hal-hal inilah yang menjadi pemicu seorang karyawan meninggalkan perusahaan.

Selain stres kerja, beban kerja juga merupakan salah satu penyebab karyawan meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang didelegasikan kepada karyawan menjadi tugas utama karyawan yang harus diselesaikan. Beban kerja karyawan biasanya sudah ditentukan dalam bentuk standar menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam banyak kasus, sering kita jumpai bahwa banyak tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan merasa terbebani sehingga timbul niat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dilakukan karena karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada yang sebelumnya menurut karyawan tersebut. Setiap perusahaan pasti mengusahakan pekerjaan itu tidak membebani karyawan, apabila dalam suatu perusahaan tingkat *turnover intention* itu tinggi, perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain (Du Plooy & Roodt, 2013).

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Kedua, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*), dimana pekerjaan yang diberikan melebihi atau di luar kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja yang baik adalah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dari ketiga kondisi tersebut sering kali yang menjadi penyebab munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan ialah *over capacity* dan *under capacity*.

Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik, efektif dan produktif. Padahal di sisi lain karyawan juga memiliki kehidupan lain di luar perusahaan yang mesti diperhatikan misalnya keluarga, kehidupan pribadi karyawan, komitmen dan lainnya. Ketidakseimbangan yang terjadi antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres yang berakibat dapat menimbulkan rasa sedih, kurang bahagia, tidak semangat dalam bekerja dll. Karyawan dengan kondisi seperti ini dalam bekerja dapat memberikan efek buruk bagi perusahaan yaitu produktivitas menurun, tidak maksimal dalam bekerja, kinerja buruk hingga merugikan perusahaan.

Keseimbangan adalah kunci utama dalam mengembangkan konsep *work-life balance*. Setiap manusia memiliki permasalahan-permasalahan tersendiri dalam hidup serta kebutuhan hidup yang berbeda pula. Hal ini yang dapat menyebabkan semangat seorang karyawan menurun dalam bekerja yang akan berimbas pada penurunan produktivitas kerja. Pentingnya perusahaan menerapkan praktik keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*) adalah untuk meningkatkan produktivitas serta menjaga keberlangsungan perusahaan.

Keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*) didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus et al., 2003). *Work-life balance* juga dipandang sebagai bentuk pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga dengan orang-orang yang terkait dalam pemenuhan tuntutan perannya (Grzywacz & Carlson, 2007). Kepuasan kesimbangan berarti kepuasan yang setara dengan pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dkk. 2003; Chimote & Srivastava 2013).

Keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*) didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan, dibandingkan dengan jumlah

waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang kita nikmati. Jadwal yang tidak dapat diatur dan kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dapat menyebabkan depresi, kinerja buruk di tempat kerja dan konflik dengan keluarga dan perasaan kelelahan. Keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*) adalah keadaan keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi pekerjaan mereka dan gaya hidup pribadi mereka. Sebagian besar psikolog akan setuju bahwa tuntutan karier karyawan tidak boleh membebani kemampuan individu untuk menikmati kehidupan pribadi yang memuaskan di luar lingkungan kerja. (Alvesteffer, 2016).

Saat ini perkembangan teknologi semakin canggih dan maju, konsep keseimbangan hidup-kerja dapat diterapkan di perusahaan untuk meningkatkan daya saing antar karyawan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini menjadi tantangan yang besar bagi perusahaan yang menerapkan konsep keseimbangan hidup-kerja. Kehidupan pribadi seorang karyawan yang bahagia akan memberikan dampak yang positif pula kepada perusahaan seperti meningkatkan produktivitas dan bekerja dengan baik. Sehingga *output* yang dihasilkan juga positif seperti reputasi perusahaan yang baik hingga tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian terkait variabel diatas dengan judul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Keseimbangan Hidup-Kerja terhadap Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan Pada Karyawan Toko Jolie”**



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie?
3. Apakah keseimbangan hidup-kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie?

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan yang diteliti sebagai berikut:

1. Stres adalah kondisi dinamik dimana karyawan dihadapkan pada sebuah peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sebenarnya diinginkan karyawan, dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2006).
2. Beban kerja (*workload*) merupakan jumlah aktivitas yang dilakukan, atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu tugas yang dirasakan oleh seseorang sebagai aktivitas kerja yang berlebihan, waktu kerja, tekanan kerja dan kepuasan kerja seseorang (Wicaksana, 2016).
3. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketertarikan dan

kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

4. Niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan secara sukarela untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atau berpindah dari tempat kerja ke tempat kerja lain (Mobley, 1986).

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya :

1. Pengaruh positif stres kerja terhadap niat karyawan untuk keluar meninggalkan Toko Jolie.
2. Pengaruh beban kerja positif terhadap niat karyawan untuk keluar meninggalkan Toko Jolie.
3. Pengaruh negatif keseimbangan hidup-kerja terhadap niat karyawan untuk keluar meninggalkan Toko Jolie.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun bacaan yang bermanfaat sehingga menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman mengenai hubungan atau pengaruh antara stres kerja, beban kerja,

keseimbangan hidup kerja terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan dan selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik.

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan perusahaan untuk dapat menilai pentingnya menjaga keseimbangan hidup kerja karyawan, menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan yang terkait pengurangan tingkat stres kerja karyawan, beban kerja yang tinggi serta meminimalkan angka *turnover* didalam organisasi sehingga organisasi dapat berjalan lancar dalam mewujudkan tujuan sesuai yang diharapkan.

## **F. Sistematika Laporan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika laporan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori/konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian, yaitu beban kerja, stres kerja, keseimbangan hidup kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Bab ini berisi landasan teori dari setiap variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel-variabel penelitian, metode pengujian instrumen, serta metode analisis data.

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pengujian instrumen validitas dan reliabilitas, profil responden, hasil dari pengolahan analisis data (statistik deskriptif, statistik linier berganda, uji f, uji t) serta pembahasan.

### BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

