

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Turnover intention adalah niat dari karyawan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak (Putra, 2017; Solikah dan Haryono, 2020). Bagi sebuah perusahaan, tingkat *turnover intention* memiliki implikasi terhadap biaya perekrutan karyawan pengganti yang meliputi pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan (Jaharuddin dan Zainol, 2019). Wibowo, Setiawan, dan Yuniarinto (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan risiko yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Jika risiko *turnover intention* ini dapat dikelola dengan baik, organisasi dapat mengonversi sumber daya manusianya menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan. Mencermati betapa pentingnya pengelolaan risiko *Turnover intention* dalam mencapai tujuan organisasi, ini akhirnya mendorong perhatian sejumlah psikolog industri dan organisasi untuk memahami mengapa para karyawan meninggalkan pekerjaan mereka.

Tingkat *Turnover intention* dari karyawan meninggalkan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salahsatunya adalah faktor *work stress* (stres kerja). *Work stress* adalah stres yang dialami oleh karyawan dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang memicu *work stress* dapat timbul karena konflik dari diri karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab yang mesti dilakukan dalam tenggat

waktu yang diberikan oleh atasan, sedangkan dari faktor eksternal, *work stress* dapat dipicu oleh kondisi lingkungan di sekitar mereka, seperti gaya kepemimpinan yang represif, lingkungan yang tidak suportif, dan kebijakan perusahaan yang diskriminatif. Kerdipitak dan Jermsttiparsert (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi *work stress* di organisasi, semakin besar pula niat karyawan untuk beralih ke pekerjaan lain yang tersedia. Pandangan Kerdipitak dan Jermsttiparsert yang menyebutkan bahwa *work stress* mempengaruhi *turnover intention* dikuatkan oleh penelitian terdahulu.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Wardana, Anindita, dan Indrawati (2020), *work-life balance* adalah adanya keseimbangan bagi karyawan untuk membagi waktu antara bekerja dengan kegiatan lain di luar pekerjaan (keluarga dan diri sendiri/hobi). *Work-life balance* dipandang penting untuk mendapatkan stabilitas secara psikologis, emosional, serta kognitif karyawan dalam mendorong efektivitas organisasi (Jaharuddin dan Zainol, 2019). *Work-life balance* yang dianggap tidak baik berkonsekuensi negatif atas kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga kinerja organisasi. Studi yang dilakukan oleh Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., dan Barnett, M. J. (2018) menemukan bahwa *work-life balance* yang tinggi berpengaruh terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk menetap atau menurunkan tingkat *turnover intention*.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah *job satisfaction*. *Job satisfaction* merupakan perasaan positif karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya, terutama apakah pekerjaannya telah memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan mereka (Solikah dan Haryono,

2020). Dimensi *job satisfaction* dapat meliputi jenis pekerjaan, pengembangan karir, interaksi dengan atasan juga rekan kerja, beserta kompensasi yang diterima (Aziz, Prasetio, dan Utomo, 2019). Prasetio, Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, dan Abdullah. (2018) menambahkan bahwa *job satisfaction* sering dijelaskan sebagai sikap dan persepsi karyawan atas pekerjaannya berdasarkan gaya kepemimpinan, aturan dan prosedur, serta hubungan antarpekerja. Studi yang dilakukan Wei (2022) menyatakan bahwa rendahnya *job satisfaction* mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini berfokus menganalisis peran *works stress*, *life-work balance* dan *job satisfaction* yang dialami karyawan CV Bintang Mas Abadi dan pengaruhnya terhadap tingkat *turnover intention*. CV Bintang Mas Abadi atau yang di kenal oleh warga Desa Balaraja dengan nama Toko Afan merupakan Agen Sembako yang sudah berdiri sejak 4 November 1994. Usaha yang bermula dari Toko Sembako berkembang menjadi Agen Sembako sejak 10 Januari 2000 dan secara resmi pada 24 September 2020 menjadi CV Bintang Mas Abadi.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendeskripsikan Agen sebagai orang atau sebuah perusahaan perantara yang berusaha dalam menjual kepada perusahaan lain atas nama pengusaha, atau sebagai perwakilan. Sembako merupakan singkatan sembilan bahan pokok terdiri dari bahan makanan dan minuman yang dibutuhkan masyarakat secara umum. Berdasarkan Keputusan Menteri Industri dan Perdagangan No. 115/MPP/KEP/2/1998 daftar sembako terdiri dari:

- 1) Beras dan Sagu,

- 2) Jagung,
- 3) Sayur-Sayuran dan Buah-Buahan,
- 4) Daging (Sapi dan Ayam),
- 5) Susu,
- 6) Gula Pasir,
- 7) Garam yang Mengandung Yodium/Lodium
- 8) Minyak Goreng dan Margarin, dan
- 9) Minyak Tanah atau Gas Elpiji.

Sembako merupakan kebutuhan sehari-hari serta menopang masyarakat sehingga ketersediaannya menjadi sangat penting. Bapak Afan pendiri CV Bintang Mas Abadi melihat adanya peluang usaha untuk menjual sembako pada tahun 1994 dan hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sekitar. CV Bintang Mas Abadi didirikan dengan tujuan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan sembako masyarakat. Toko Afan seiring waktu semakin dipercaya oleh masyarakat sekitar kemudian berkembang menjadi Agen, menjual sembako kepada toko-toko kecil di Kecamatan Balaraja dan sekitarnya. Menjadi Agen Sembako yang dipercaya oleh masyarakat tidaklah mudah, Bapak Afan harus mampu membangun relasi yang baik dengan masyarakat dan perusahaan-perusahaan *supplier*. Hal ini dapat terwujud dengan memiliki kinerja kepemimpinan yang baik serta integritas. Para karyawan yang melayani masyarakat merupakan pilar penyanggah CV Bintang Mas Abadi, oleh karena itu Bapak Afan sangat memperhatikan kondisi para pekerjanya. Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha, sebelum beralih ke sistem komputer pada tahun 2012, tujuh karyawan terbukti tidak jujur dan harus diberhentikan. Sejak berdiri hingga saat ini lebih dari sepuluh karyawan

memutuskan berhenti bekerja karena tidak bisa menjalankan beban pekerjaannya. Tren adanya karyawan yang keluar setiap tahunnya dan adanya karyawan yang berhenti lalu kembali bekerja karena tidak mendapatkan peluang di tempat yang lain menjadi masalah yang harus diperhatikan karena dapat mengganggu efektifitas operasi badan usaha.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan CV Bintang Mas Abadi

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
2019	29	2	6.90%
2020	28	2	7.14%
2021	29	1	3.45%
2022	30	1	3.33%

Sumber: Data CV Bintang Mas Abadi

Berdasarkan penelitian yang sudah ada mengenai berpengaruhnya *work stress*, *work-life balance* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, peneliti hendak menguji apakah faktor-faktor tersebut mempengaruhi keputusan karyawan CV Bintang Mas Abadi untuk berhenti atau bekerja di tempat lain. Berdasarkan hal tersebut dikaji *turnover intention* karyawan pada karyawan CV Bintang Mas Abadi, terutama yang berkaitan dengan variabel *work stress*, *work-life balance*, dan *job satisfaction*. Kajian berkaitan dengan *turnover intention* karyawan ini penting untuk memahami efektivitas agen sembako dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki guna memajukan badan usaha. Di samping itu, belum terdapat penelitian yang mengkaji secara khusus terkait *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi.

1.2 Rumusan Masalah

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atas keinginan diri maupun keinginan untuk pindah kerja ke organisasi lain yang diinginkan. Sudah secara ekstensif dibahas oleh banyak peneliti dari berbagai perspektif atau faktor tentang alasan atau keinginan dari karyawan untuk berpindah ke organisasi lain. Berangkat dari latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan, dapat diketahui *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi dapat disebabkan berbagai kemungkinan. Informasi tersebut akan diteliti melalui *work stress*, *work-life balance*, dan *job satisfaction*. Oleh karena itu, pertanyaan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *work stress* secara positif mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi?
- 2) Apakah *work-life balance* secara negatif mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi?
- 3) Apakah *job satisfaction* secara negatif mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi bertujuan untuk:

- 1) Menjelaskan pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi.

- 2) Menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi.
- 3) Menjelaskan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan CV Bintang Mas Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan diharap dapat memberi beberapa manfaat yakni:

- 1) Secara teoritis penelitian signifikan dilakukan karena menawarkan pengujian teori terhadap peran *works stress*, *work life balance*, dan *job satisfaction* kepada *turnover intention* dengan objek penelitian karyawan agen sembako. Berbagai penelitian terdahulu telah menganalisis peran baik *works stress*, *work life balance*, atau *job satisfaction* kepada *turnover intention*, tetapi terbatas pada karyawan di bidang kesehatan, farmasi, pendidikan, perbankan, hotel atau manufaktur. Dengan adanya penelitian dengan menggunakan responden yakni karyawan agen sembako, hasil dari penelitian diharap dapat memperkuat secara teoritis analisis terhadap *works stress*, *work life balance*, dan *job satisfaction* kepada *turnover intention* karena telah dilakukan dari beragam industri atau bidang.
- 2) Secara praktis penelitian ini memberikan pandangan kepada badan usaha akan pentingnya memperhatikan dan membangun suasana kerja yang baik serta seimbang agar menghindari *work stress*, dan dapat memperoleh *work-life balance*, serta *job satisfaction*. Lingkungan kerja yang dapat

memperhatikan dan membangun kondisi tersebut akan dapat mempertahankan *human resource* terbaik yang dimiliki yang merupakan aset bagi pengembangan usaha. Kehilangan karyawan berpotensi dapat mempengaruhi kinerja badan usaha. Studi ini sangat penting secara praktis karena berdampak pada praktik usaha, khususnya praktik *human resource management*.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian terbagi dalam lima bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan uraian latar belakang, permasalahan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas literatur atas teori-teori, referensi penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan kerangka model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memaparkan objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, definisi operasional dari setiap variabel, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil penelitian yakni pengaruh *work stress*, *work-life balance*, dan *job satisfaction* kepada *turnover intention*.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang sudah dilaksanakan.

