

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang mengatur hubungan dan tugas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yaitu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam organisasi, karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam menjalankan fungsinya (Suseno et.al., 2023). Menurut Indirayana (2021) “kemampuan sumber daya manusia berkualitas yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan keterampilan tertentu seperti ilmu pendidikan, integritas dan pengalaman yang dimiliki”. Manajemen yang baik harus bisa mengelola sumber daya manusianya. Salah satu cara dalam mengelola sumber daya manusia yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan atau keinginan berpindah kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan. Menurut Halim dan Antolis (2021) “faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya yaitu *work life balance* dan stres kerja”.

Work life balance adalah “kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi, dan tekanan dalam suatu lingkungan kerja, kehidupan pribadi

dan kehidupan sosial” (Wicaksana et.al., 2020) . Karyawan yang bekerja setiap hari akan menggunakan waktu yang lebih banyak dalam lingkungan kerja dari pada waktu di lingkungan luar kerja sehingga menimbulkan konflik karena kurangnya waktu yang digunakan dalam memenuhi kehidupan pribadi.

Menurut Muslim (2020) “stres kerja adalah kondisi yang dialami seseorang ketika tidak dapat menyesuaikan antara permintaan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasi permintaan tersebut”. Karyawan cenderung mendapatkan berbagai masalah diluar maupun didalam perusahaan sehingga, memicu adanya kemungkinan bagi mereka terkena stres yang menyebabkan mereka tidak dapat menjalankan tugas yang diberikan serta tidak bisa dalam mengambil keputusan-keputusan secara tepat.

Menurut Maharani (2023) “*turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti atau berpindah kerja dari perusahaan karena karyawan tidak nyaman bekerja”. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan dalam dasar masalah pada perusahaan sehingga, untuk mengatasi hal tersebut pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam pandangan Islam *turnover intention* yaitu segala aktivitas yang dikerjakan, diharuskan untuk melaksanakan dengan serius dan dalam keadaan sadar untuk mencapai ridho Allah. Dampak positif yang diberikan dengan melakukan pekerjaan secara serius maka apa yang dilakukan di dunia semata mata mencari keridhaan Allah SWT. Bagi umat Islam yang percaya bahwa

Allah SWT adalah tujuan hidup mereka, mereka akan mengoptimalkan seluruh keterampilan dan kemampuan yang ada pada diri mereka untuk mewujudkan tujuan hidupnya. Bekerja dengan sungguh-sungguh mempunyai arti bahwa mereka bekerja tak lain adalah untuk ibadah, yang bekerja secara professional. Dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Allah SWT memberi jalan kepada manusia untuk mencari kerja yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dalam mengerjakan pekerjaan itu harus sebaik mungkin supaya tidak berdampak pada kerugian bagi orang lain.

Turnover intention karyawan telah menjadi masalah yang dihadapi hampir semua perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi, berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan dan kemungkinan akan terjadinya ketidakstabilan dan kerusakan pada operasional sehingga akan meningkatkan biaya yang dikeluarkan perusahaan dimana perusahaan akan sulit untuk mencapai

tujuannya. Menurut Rumawas (2021). “suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami masalah pada keuangan karena adanya pergantian karyawan yang tinggi”.

Penelitian ini dilakukan di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) yang merupakan pabrik tua yang berada di Yogyakarta, budaya kerja yang keras dan ekspektasi yang tinggi dapat mengarah pada kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan akhirnya keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang. Madukismo juga merupakan pabrik gula dan pabrik Spirtus yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) beralamat di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul. PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) ini beroperasi selama 24 jam per hari dengan sistem sift. Mengingat PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) adalah satu-satunya perusahaan yang memproduksi gula dan menjadi pemasok gula di Daerah Istimewa Yogyakarta sehingga, karyawan diarahkan untuk bekerja lebih keras. Ketika musim giling tiba, pabrik akan melakukan produksi setiap hari selama 24 jam. Karyawan memiliki banyak tanggung jawab yang mengakibatkan karyawan lebih banyak menghabiskan waktu didalam perusahaan dari pada diluar perusahaan sehingga, karyawan akan merasa bosan dan jenuh yang mengakibatkan hilangnya konsentrasi pada saat bekerja. Dengan hilangnya konsentrasi pada karyawan maka karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik yang mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan. Dengan adanya faktor tersebut maka karyawan

akan mudah memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan atau berpindah ke perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat dan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Di Perusahaan PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo)**”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keputusan *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo). Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Pertama, bagi perusahaan dapat mempertimbangkan adanya *turnover intention* pada karyawan dan menjadi acuan penyelesaian permasalahan di perusahaan terkait *work life balance* dan stres kerja. Kedua, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, dan yang ketiga, penulis berharap dapat mengembangkan dan memberi wawasan tentang *work life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mencegah niat *turnover karyawan*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun rencana pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif yang berarti mendeskripsikan setiap variabel dan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui keberadaan dan pengaruh secara signifikan dan positif atau negatif antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) ?
3. Apakah *work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo) ?

C. Batasan Masalah

Agar masalah yang ada didalam penelitian ini tidak berkembang terlalu jauh serta menyimpang dari jalur, maka penulis membahas sesuai topik berdasarkan judul yaitu tentang “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di perusahaan PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo)”.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo).
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara signifikan dan positif terhadap *urnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo).
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* di PT. Madubaru (PG.PS. Madukismo).

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan dalam dunia akademis terutama berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini menjadi bahan masukan bagi perusahaan. Dan penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.