

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu hal yang harus di pertimbangkan, karena mempertahankan SDM yang sudah ada akan lebih menghemat pengeluaran. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dinamika yang berkembang baik laki-laki maupun perempuan mendefinisikan kesuksesan karir tidak hanya berupa tingkat penghasilan tinggi yang diterima. Perspektif karyawan yang tengah berkembang adalah lebih memilih untuk menyeimbangkan dan mengintegrasikan antara kebutuhan pribadi atau keluarga dengan persyaratan karir (Sturges dan Guest, 2004). Hal ini tentunya mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan. (Kalliath dan Brough, 2008) menjelaskan bahwa hubungan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang tidak seimbang dapat menurunkan profesionalitas karyawan, baik di dalam urusan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Menurut Greenhaus et al (2003) karyawan yang mencapai *Work-life balance* akan memiliki tingkat stres yang rendah ketika menjalankan berbagai peran, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Keberhasilan dalam mencapai *Work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan (Shagvaliyeva dan Yazdanifard, 2014). Berbagai pernyataan para ahli diperkuat oleh survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) dalam menilai tingkat kebahagiaan masyarakat di Indonesia. Indeks kebahagiaan Indonesia tahun 2014 sebesar 68.28 pada skala 0–100 (BPS 2014). Beberapa indikator kebahagiaan

yang berhubungan dengan *Work-life balance* yaitu pekerjaan, keharmonisan keluarga, ketersediaan waktu luang, dan hubungan sosial. Oleh karena itu, peran *work-life balance* sangat diperlukan untuk mencapai tingkat kebahagiaan oleh masyarakat dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Greenhauss dan Beutell (1985) juga berpendapat jika tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka sangat berpotensi menimbulkan konflik dalam diri karyawan. Konflik ketidak-seimbangan dapat terjadi baik ketika peran pekerjaan mengganggu peran dalam kehidupan pribadi, maupun sebaliknya (Sturges dan Guest, 2004). Konflik dalam diri karyawan bisa berupa stres kerja, kejenuhan bahkan dapat berakibat pada tingkat *Turnover Intention* perusahaan. Stres menyebabkan beberapa dampak negatif pada mental dan fisik secara serius yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kesejahteraan (Shagvaliyeva dan Yazdanifard, 2014). Banyak perusahaan dengan kompensasi finansial tinggi, namun memiliki tingkat turnover karyawan yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian Vanderpool dan Way (2013) menyatakan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga lebih berpotensi untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini tentunya merugikan perusahaan karena SDM merupakan aset yang berharga.

Greenhaus et al (2003) mengartikan *Work-life balance* adalah sejauh mana seorang individu secara bersamaan merasa puas terlibat di dalam dua peran yaitu pekerjaan dan keluarga. (Kirchmeyer, 2000) menambahkan tercapainya kepuasan di semua aspek kehidupan membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen agar terbagi secara proporsional ke semua aspek. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka berpotensi untuk memunculkan kontribusi dan rasa pengabdian yang lebih tinggi. Teori – terori ini juga di dukung oleh penelitian hafid dan pratono (2017) yang berjudul ‘Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover Intention*’ yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *Work-life balance* yang baik memiliki kecenderungan untuk melakukan *Turnover Intention* yang rendah.

Menurut penelitian yang juga di lakukan oleh hidayat, Suwarsih dan Abduhrahman (2017) yang berjudul ‘Pengaruh *Work-life balance* terhadap Sters kerja dan Kinerja karyawan’ menyimpulkan bahwa *Work-life balance*

berpengaruh terhadap Stres kerja. Stres kerja akan berkurang jika di dukung dengan *Work-life balance*. Artinya, Stres kerja yang rendah karena karyawan tersebut mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga.

Produktivitas perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Fenomena yang sering terjadi adalah produktivitas suatu perusahaan dapat menurun, baik secara langsung maupun tidak langsung disebabkan karyawan perusahaan. Berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah adalah penyebab penurunan produktivitas tersebut. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah stres kerja karyawan dan *turnover* karyawan. Stres kerja dan *turnover* yang rendah akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Stres kerja dengan berbagai kondisi yang memicunya dalam sebuah organisasi sudah menjadi gejala yang sering kali menjadi masalah, baik bagi karyawan itu sendiri atau perusahaan. Menurut Gitosudarmo (2000), stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Stres kerja muncul seiring adanya tuntutan efektivitas dan efisiensi kerja dan akan tetap muncul dalam kurun waktu yang panjang, mengingat manusia secara umum dominan berkecimpung di tempat kerjanya dari sekian waktu yang tersedia. Setiap karyawan bekerja sesuai tugasnya dengan aturan yang berlaku dan dalam koridor yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, sering kali karyawan tidak selalu berhasil menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah. Permasalahan seperti inilah yang terkadang menimbulkan stres kerja yang dikenal dengan istilah *role ambiguity* atau peran yang tidak maksimal dan terkadang menimbulkan konflik, mengganggu kesehatan, baik fisik maupun emosional, sehingga dapat menurunkan produktivitasnya sebagaimana yang pernah dipaparkan oleh (Sullivan dan Bhagat, 1992) dalam studinya mengenai hubungan antara stres kerja yang diukur dengan *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* dan kinerja (produktivitasnya) serta penelitian yang di lakukan oleh Chryti dan Riana (2016) yang berjudul ‘Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan *Turnover Intention*’ Dengan kesimpulan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *Turnover Intention* yang berarti semakin tinggi tingkat stres karyawan maka

semakin tinggi pula kemauannya untuk melakukan *Turnover Intention*. Dampak dari *Work-life balance* dan stres kerja berpotensi terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*).

*Turnover Intention* secara tidak langsung telah membuat berkurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengalami kerugian lain karena perlu mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan perekrutan karyawan baru. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan lain (Lathifah, 2008). Ada kalanya pergantian karyawan karena *Turnover* memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Namun sebagian besar justru berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada di dalam suatu perusahaan (Robbins, 2003).

*Turnover* dapat didefinisikan sebagai suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. *Voluntary Turnover* disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary Turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary Turnover*). *Avoidable voluntary Turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau alternatif tempat kerja yang lebih baik. Sedangkan *unavoidable voluntary Turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya, *involuntary Turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins, 2001).

(Robbin, 2007) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya, sedangkan *Turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi.

Di Indonesia, fenomena *Turnover* disadari benar oleh akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *Turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan (Andrirstiawan, 2010).

Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) merupakan salah satu institusi pendidikan strata S1 bertaraf Internasional yang berada pada naungan Semen Indonesia Foundation (SMIF) yang didirikan oleh PT Semen Indonesia (persero) Tbk. berkomitmen menyelenggarakan pendidikan berkualitas tinggi yang mempunyai visi “Menjadi institusi pendidikan tinggi unggul yang inovatif, berkualitas tinggi dan berdaya-saing internasional serta didukung praktik-praktik terbaik industri”. Mengingat umur UISI yang masih baru, dimana universitas ini baru didirikan pada Tahun 2013. Tingginya tingkat *Trunover* pada Universitas Intrnasional Semen Indonesia ini dapat dikatakan cukup tinggi untuk Universitas yang baru berdiri di Indonesia.

Dari data yang diambil dari Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Internasional Semen Indonesia tercatat memiliki 186 karyawan dan dosen, terdapat 20 karyawan dan dosen yang meninggalkan universitas terhitung mulai tahun 2015-2019. Angka tersebut cukup tinggi mengingat *turnover* karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016).

Dari data yang diperoleh, sebagian besar alasan karyawan meninggalkan Universitas Internasional Semen Indonesia adalah karena keinggian karyawan untuk lebih dekat dengan keluarga mereka , berpindah tempat kerja agar lebih bisa lebih dekat dengan keluarga mereka, berpindah tempat kerja agar dapat lebih dekat dengan keluarga. Hal ini bisa disebut ingin menyeimbangkan antara perkerjaan mereka dengan keluarga atau *Work-life balance* mereka.

Dari beberapa uraian di atas ini penulis ingin mengkaji lebih lanjut tentang satu topik penelitian mengenai *Work -life balance* dan stres kerja karyawan

dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut

1. Apakah *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif/Negatif Secara Langsung Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
2. Apakah *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif/Negatif Secara Langsung Terhadap Stres kerja Pada Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
3. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Positif/Negatif Secara Langsung Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
4. Apakah *Work-Life Balance* Berpengaruh Positif/Negatif Secara Tidak Langsung Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Untuk menganalisis pengaruh langsung *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia dan Pengaruh tidak langsung *Work-life balance* melewati Stes Kerja sebagai variabel Mediasi terhadap *Turnover Intention*”

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada Universitas Internasional Semen Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **A. Bagi Institusi**

Penelitian ini dapat digunakan oleh institusi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang. Selain itu upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor individual maupun situasional.

##### **B. Bagi Universitas Internasional Semen Indonesia**

Dengan mengetahui kinerja karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat digunakan acuan pihak kampus sebagai evaluasi kinerja untuk melakukan penilaian dan perbaikan kinerja dalam karakter karyawan selanjutnya.

##### **C. Bagi pembaca**

Dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel yang berbeda.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB I Pendahuluan :**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan dan teknik penulisan.

##### **BAB II Kajian Pustaka :**

Bab ini akan membahas mengenai konsep yang menjadi dasar teoritis dari penelitian ini. Pada bab ini akan diuraikan tentang variabel penelitian yaitu definisi *Work-life balance*, Stres kerja dan *Turnover Intention*, faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*, Stres kerja dan *Turnover Intention*, Faktor

penelitian terdahulu tentang *Work-life balance*, Stres kerja dan *Turnover Intention* Selain itu, bab ini juga berisi kerangka berpikir dan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian :**

Bab ini berisi variabel penelitian yang meliputi variabel terikat, variabel bebas; populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel; instrumen penelitian; rancangan penelitian; prosedur penelitian; dan metode analisa data.

### **BAB IV Hasil dan Analisis Penelitian :**

Berisikan tentang hasil penelitian yang dilakukan, yang diantaranya meliputi gambaran umum subjek dan hasil utama penelitian.

### **BAB V Kesimpulan, Diskusi dan Saran :**

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis penelitian, diskusi, dan saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

