BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan, karena sampai dimanapun keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari kemampuan dan peranan sumber daya manusia yang baik. Sebuah Perusahaan atau organisasi membutuhkan pengelola karyawan untuk mencapai terjadinya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan atau organisasi sehingga, dapat saling menguntungkan dan menciptakan produktivitas yang sangat tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas, 2018).

Turnover intention karyawan sudah menjadi masalah yang sering dihadapi oleh beberapa perusahaan bahkan hampir semua sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami turnover yang tinggi, yang sangat berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan. Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan (Rumawas, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* antara lain *Work life balance*, *personality-job fit*, stres kerja, hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. (Halim & Antolis, 2021)

Menurut (Ayu, 2016) *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Waskito & Putri (2021) mendefinisikan *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk berhenti atau berhenti dari pekerjaannya setelah bergabung dengan perusahaan. Wicaksono (2020) juga mengartikan *Turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk secara sukarela berhenti atau meninggalkan pekerjaannya, dan didorong oleh beberapa alasan, antara lain keinginan untuk mencari dan mempertahankan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sulistia (2021) menyatakan bahwa niat berpindah disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu beradaptasi dengan tekanan dan tuntutan perusahaan. Niat menjual juga dapat digunakan sebagai alat untuk menemukan tanda-tanda masalah dalam perusahaan Anda.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* adalah *Work life balance* (Halim & Antolis, 2021). Menurut (Pantouw, Tatimu, & Rumawas, 2022) *worklife balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non- pekerjaan lainnya. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan

keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan dari *worklife balance* yaitu *worklife imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja., maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *worklife balance*.

Selain *work life balance*, faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* adalah stress kerja (Halim & Antolis, 2021). Stress kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan akibat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pantouw *et al.*, 2022). Stress kerja dapat diartikan sebagai perasaan tertekan atau tegang yang dialami karyawan dalam bekerja (Parashakti dan Apriani, 2020). Stress kerja juga merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Handani dan Andani, 2019). Pantouw (2022) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan posisinya di perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penelitian tentang *Work life balance* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, rahwana, dan Berlian (2023) dan penelitian Pantouw, Tatimu, Rumawas (2022) Hasilnya menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh

Halim dan Antonis (2021) hasilnya juga menunjukkan *Work life balance* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Namun berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Dessyarti (2022) Hasilnya menemukan bahwa *Work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Azhar (2023) hasilnya juga menunjukkan *Work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Penelitian lain mengenai stres kerja terhadap *Turnover intention* juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, rahwana, dan Berlian (2023) Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pantaouw, Tatimu, Rumawas (2022) hasilnya juga menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Namun berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramlawati, Trisnawati, Yasinc, & Kurniawaty, 2023) Hasilnya menemukan bahwa Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Halim dan Antonis (2021) hasilnya juga menunjukkan Stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Adanya penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* dan juga pengaruh Stress Kerja terhadap

Turnover intention yang inkonsisten membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang. Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten dalam mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* dan juga pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover intention*, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian ulang untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan relevan.

Peneliti memilih PT. Paju Langgeng Teknik sebagai objek penelitian. Perusahaan besar seperti PT. Paju Langgeng Teknik dapat dianggap sebagai representatif dari industri konstruksi di Jombang. Perusahaan ini mewakili bagaimana perusahaan besar beroperasi dan bagaimana mereka mempengaruhi industri. Hal ini membuat mereka menjadi objek penelitian yang sangat relevan dan berarti dalam memahami dinamika industri konstruksi di Jombang (Bappeda Jombang, 2024).

Berdasarkan observasi awal, jumlah karyawan pada PT. Paju Langgeng Teknik adalah 50 orang. PT. Paju Langgeng Teknik merupakan perusahaan konstruksi yang beralamat di Bakalan No. 02/06, Mojo, Tampingmojo, Kecamatan Tembelang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. PT. Paju Langgeng Teknik telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT. Paju Langgeng Teknik melayani jasa konstruksi.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Paju Langgeng Teknik terus meningkatkan kinerja dan meningkatkan kualitas produk dan layanan yang ditawarkan. Perusahaan ini terus berupaya menjadi pionir dalam industri

konstruksi dan berharap dapat terus berkontribusi pada pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang hasilnya inkonsisten maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Di PT. Paju Langgeng Teknik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap *Turnover intention* PT Paju langgeng Teknik?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* PT Paju langgeng Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* PT Paju langgeng Teknik
3. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover intention* PT Paju langgeng Teknik?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun bagi orang lain yang membutuhkan informasi seputar topik yang diangkat. Berikut ini merupakan manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan keilmuan pada bidang manajemen tentang *Work-life balance* dan stress kerja terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta memperkaya studi kepustakaan dalam kajian mengenai tiga variable yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi karyawan dan pihak industri untuk membantu menyeimbangkan *Work-life balance*, menurunkan stress kerja dan menekan angka *Turnover intention*. Untuk peneliti sendiri, semoga penelitian ini dapat menambah rujukan ketika melakukan penelitian dengan bahasan yang terkait dengan *Work-life balance* dan stress kerja terhadap *Turnover intention*.