

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen dan pengembangan sumber daya manusia memegang peran penting bagi keberhasilan organisasi. Kini, aspek pengelolaan SDM menjadi fokus utama bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Dalam konteks lingkungan kerja yang terus berubah, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan dan melatih tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi adalah masalah turnover, yang berpotensi menimbulkan pengeluaran signifikan bagi entitas usaha, serta mengganggu produktivitas, kelangsungan operasional, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Ayu & Anah (2023) mendefinisikan *turnover* sebagai niat atau hasrat seorang pekerja untuk mengundurkan diri dari institusi tempatnya berkarir, yang dapat ditandai dengan peningkatan ketidakhadiran, kemalasan, dan pelanggaran aturan kerja.

Berdasarkan data yang dilaporkan oleh Michael Page, terdapat fenomena menarik di Asia Tenggara pada tahun 2022, di mana sebanyak 81% pekerja di wilayah tersebut berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu enam bulan ke depan. Bahkan, Indonesia mencatat angka pekerja yang berniat untuk berhenti kerja paling tinggi di wilayah tersebut, yaitu mencapai 84%. Jika dilihat berdasarkan generasi, generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2022

memiliki rencana resign paling banyak, yaitu sebesar 76%, diikuti oleh generasi milenial dan generasi X dengan persentase yang sama, yaitu 74% (Karnadi, 2022).

Menurut Pantouw dkk (2022) terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya hasrat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang kurang kondusif, ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan aspek personal pekerja (keseimbangan kehidupan-pekerjaan), serta tingginya level stres dalam pekerjaan. Penyeimbangan antara tuntutan profesional dan kewajiban pribadi menjadi aspek krusial yang perlu diatur secara efektif oleh perusahaan, karena kegagalan dalam menyeimbangkan kedua aspek ini dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, tingkat stres kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana individu mengalami tekanan substansial akibat beban pekerjaan yang diembannya (Hardiani dkk., 2022), yang dapat ditandai dengan emosi yang buruk, kesulitan tidur, gugup, merokok berlebihan, tekanan darah tinggi, dan masalah kesehatan lainnya.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji korelasi antara *work-life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*. Pratiwi dkk (2022) mengungkapkan bahwa *work-life balance* para pekerja memberikan efek positif terhadap kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) di Supermarket Luwes Ponorogo. Hasil penelitian Ferzanita (2023) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan milenial PT. XYZ. Di sisi lain, Farida dkk (2023) menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja secara signifikan berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Selain itu, Afifi dkk. (2024) menjelaskan bahwa stres dalam pekerjaan secara nyata berkorelasi positif dengan kecenderungan untuk berhenti (*turnover intention*) pada karyawan PT. Global Cool.

Namun, temuan yang berbeda diperoleh oleh (Hafid & Prasetio, 2017), ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan namun bersifat negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi *food & beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Dafam Semarang (Laksono & Wardoyo, 2019). Selain itu, penelitian oleh Jannavi & Utami (2024) mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Arnetta dkk. (2024) menunjukkan hasil serupa, yaitu stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Radja Poultry Shop. Dengan demikian, terdapat variasi dalam hasil penelitian sebelumnya terkait *work-life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*.

Didirikan pada tahun 2016, PT Sumber Lancar Jombang awalnya fokus pada sektor logistik, menyediakan jasa pengangkutan untuk tebu, molase, dan pupuk cair. Seiring perkembangannya, perusahaan ini telah memperluas cakupan bisnisnya, mencakup pengelolaan limbah cair organik dan anorganik, serta

perdagangan dan distribusi berbagai produk seperti pupuk cair, pakan ternak, tetes, dan pupuk organik maupun anorganik. Selain itu, perusahaan ini juga berperan dalam penyerapan tenaga kerja dengan mempekerjakan masyarakat sekitar, menunjukkan kontribusinya terhadap pemberdayaan ekonomi masyarakat. Berdasarkan observasi, tingkat turnover pada PT. Sumber Lancar Jombang tergolong rendah, sehingga menarik untuk diteliti.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Sumber Lancar Jombang

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2022	89	17	13	93
2023	93	20	5	108

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan *research gap* yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sumber Lancar Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan untuk merumuskan masalah maka terdapat masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Lancar Jombang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Lancar Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Lancar Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sumber Lancar Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami *work-life balance*, stres kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Sumber Lancar Jombang dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* dan pengelolaan stres kerja karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover*.