

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya penting dalam suatu organisasi dan mereka memainkan peran yang sangat penting memastikan keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi oleh karyawan saat ini adalah mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan yang membutuhkan banyak waktu dan tenaga dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Koperasi berfungsi sebagai wadah untuk mencapai kemakmuran bersama bagi seluruh rakyat Indonesia.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri Rivai (2009). Selanjutnya Hendrix (2007) dalam Widjaja (2008) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah perilaku nyata karyawan yang benar-benar meninggalkan organisasi atau perusahaan. Niat karyawan yang meninggalkan perusahaan secara sukarela yang tinggi dapat menyebabkan pemborosan biaya yang signifikan bagi perusahaan karena mereka harus mengeluarkan biaya dalam perekrutan, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan Khan (2014). Niat karyawan yang meninggalkan perusahaan secara sukarela yang tinggi juga dapat mengakibatkan rendahnya efisiensi organisasi atau perusahaan karena hilangnya karyawan yang berpengalaman. Stres tidak hanya mempengaruhi pikiran, tetapi juga dapat menyebabkan konsekuensi fisik seperti tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, sakit

kronis, dan masalah jantung.

Menurut Halim dan Antonius (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah: budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, gaji, hubungan karyawan, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai seberapa baik karyawan mengelola peran yang berbeda dalam kehidupannya, termasuk pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab penting lainnya (Haar 2013). Selain itu, *work life balance* juga membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan dapat mengalami stres dan kelelahan di tempat kerja jika tidak dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Stres tidak hanya mempengaruhi pikiran, tetapi juga dapat menyebabkan konsekuensi fisik seperti tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, sakit kronis, dan masalah jantung. Dimana rendahnya tingkat keseimbangan kerja karyawan juga dapat meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mengembangkan niat berpindah kerja atau *turnover intention*.

Keseimbangan hidup kerja mengacu pada sejauh mana karyawan berpartisipasi dan memenuhi peran mereka secara setara baik dalam kehidupan kerja maupun non kerja Greenhaus, Collins dan Shaw (2003). Jika seseorang tidak dapat menyeimbangkan masalah pekerjaan dan kehidupan di luar tempat kerja, maka menurut Nafiudin (2015) diakui bahwa ia memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut atau bahkan ingin berhenti bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dan

keseimbangan keluarga atau kehidupan kerja juga dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Turnover intention juga dapat seringkali dirasakan oleh para karyawan jika keseimbangan kehidupannya semakin rendah.

Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan bagian terpenting dalam kehidupan seorang karyawan, dan stres kerja sulit dihindari. Stres kerja yang tinggi di kalangan karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan (Hidayati dan Trisnawati (2016)). Tingkat stres yang cukup dapat merangsang tubuh dan meningkatkan daya tanggapnya. Dalam hal ini, orang seringkali melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Namun, stres yang berlebihan menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai pada seseorang, yang mengarah pada kinerja yang lebih buruk (Robbins and Judge, 2015). Adanya stres kerja yang berlebihan juga dapat meningkatkan niat untuk memindahkan seorang karyawan ke tempat kerja yang lebih baik atau niat untuk merotasi karyawan tersebut.

Stres merupakan bagian integral dari peran karyawan dalam suatu organisasi. Stres karyawan disebabkan oleh banyak faktor yaitu biologis, sosial, pengalaman dan psikologis. Diantaranya sangat penting untuk mengatasi stres kerja karyawan karena ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan akan menyebabkan gangguan kesehatan seperti depresi, kecemasan dan gangguan mental. Stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap kondisi yang berlebihan, baik fisik maupun mental, akibat tuntutan internal dan eksternal pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan juga bisa

menyebabkan rasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mendorong karyawan untuk menemukan peluang kerja yang lebih baik di tempat kerja lain (*turnover intention*).

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kegiatan yang melakukan pekerjaan terlalu banyak dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau terlalu menyulitkan karyawan. Pengertian beban kerja secara hukum tertuang dalam Peraturan No. i2/2008, menetapkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu tugas atau unit dalam suatu organisasi/organisasi, dan merupakan produk dari beban kerja dan standar waktu. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan yang lebih baik dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya.

Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja melebihi kemampuan pegawai untuk melakukan tugas sesuai harapan (*expected performance*) pada saat itu belum ada kesiapan (*actual performance*). Perbedaan terkait dengan sulitnya memberikan wawasan tentang beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatnya *turnover intention*. Karyawan akan merasakan tertekan dan tidak puas. Sehingga memicu keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (niat untuk melakukan rotasi) yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang.

Koperasi Simpan Pinjam Sangosay adalah organisasi swasta yang menyediakan simpan pinjam untuk kepentingan masyarakat, khususnya anggotanya, serta untuk membangun dan mengembangkan potensi keuangan para anggotanya, terutama untuk mengembangkan sektor usaha kecil secara efektif. Koperasi adalah bentuk usaha yang berlandaskan koperasi seperti keanggotaan terbuka, pengelolaan partisipasi keuangan anggota secara demokratis, pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat.

Berikut adalah data *turnover* pada Kantor Pusat Kopdit Sangosay Kota Bajawa tahun 2021-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data *Turnover* Pegawai Kantor Pusat Kopdit Sangosay Tahun 2021-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	Persentase
2020	310	2	6	1,93%
2021	329	11	14	4,25%
2022	320	0	8	2,5%

Sumber : Kopdit Sangosay Kabupaten Ngada

Berdasarkan Tabel 1.1 data *turnover* pegawai Kopdit Sangosay yang terjadi paling tinggi adalah ditahun 2021 dengan jumlah pegawai sebanyak 329 orang dan pegawai yang keluar berjumlah 14 orang sedangkan yang masuk 11 orang pegawai dengan persentase sebesar 4,25%. Berikutnya ditahun 2022 jumlah pegawai yang ada sebanyak 320 orang dan pegawai yang masuk tahun 2022 tidak ada dan pegawai yang keluar berjumlah 8 orang dengan persentase 2,5%. Sementara itu, di tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 310 orang, pegawai yang masuk berjumlah 2 orang dan pegawai yang keluar berjumlah 6 orang dengan persentase 1,93%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Kopdit Sangosay mengenai *work life balance* bahwa pegawai sering meninggalkan pekerjaan kantor dan melakukan pekerjaan sampingan yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam bekerja sehingga pegawai sulit membagi waktu antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan sampingan.

Berdasarkan wawancara dengan 15 pegawai Kopdit Sangosay bahwa pegawai sering mengalami stres kerja dilihat dari emosi yang tidak stabil yang membuat pegawai mudah merasa lelah, bosan dan mudah tersinggung saat bekerja. Selain itu, banyaknya persyaratan yang membuat pekerjaan sangat tidak nyaman dan stres diperoleh dari pemimpin yang memicu stres kerja.

Berdasarkan wawancara dengan 15 pegawai Kopdit Sangosay bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu berat ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang meningkat serta tak sesuai dengan waktu yang diberikan selama bekerja. Hal ini menyebabkan tumpukan pekerjaan sebelumnya dan mencegah pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu, karyawan harus bekerja melebihi waktu yang ditentukan karena tidak dapat bekerja pada jam kerja normal, sehingga harus menambah jam kerja atau lembur..

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena terdapat *research gap* antara penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Prahyudi Apriyanto (2020), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* yang positif dan signifikan secara langsung disebabkan oleh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, serta mediasi stres kerja, beban kerja dan perubahan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Alfian Ranny Poluan (2018), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (X1), beban kerja (X2) dan gaya manajemen (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Fatimah Nurul Khasanah (2021) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Stress kerja mampu memediasi *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover*. Pebriana Barage (2022), berdasarkan hasil beberapa penelitian yang dilakukan dengan uji regresi linier dan uji t diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh namun tidak signifikan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Wenefrida Ardhian dan Ayu Hardiani (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan adanya beberapa fenomena problematis dan Research Gaps di atas, anda harus melakukan pencarian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kantor Pusat Kopdit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada**".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang masalah diatas antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang dari *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* pada pegawai Kantor Pusat Kopdit Sangosay?
2. Apakah *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Kopdit Sangosay?
3. Apakah *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Kopdit Sangosay?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang *Work Life Balance*, Stres Kerja, Beban Kerja dan *Turnover Intention* pada pegawai Kopdit Sangosay.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Kopdit Sangosay.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Kopdit Sangosay.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Koperasi Sangosay:

Sebagai bahan masukan kepada Kopdit Sangosay Kabupaten Ngada untuk menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar penyusunan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

2. Untuk Peneliti Lain :

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut atau dengan penelitian yang sama.