

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dituntut untuk memahami setiap aspek yang dapat mempengaruhi proses bisnis mereka, sehingga dapat menanggapi setiap perubahan yang terjadi dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu aspek krusial dalam perjalanan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aktivitas yang krusial bagi perusahaan karena beberapa alasan, diantaranya karena manajemen sumber daya manusia merupakan modal yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan, merupakan tahapan esensial dari strategi perusahaan, serta dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Oleh sebab itu, sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat meraih tujuan, visi, serta misi perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sampai saat ini masih terjadi di banyak perusahaan adalah terjadinya perputaran atau pergantian karyawan (*turnover*). *Turnover* merupakan kondisi dimana karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, kemudian posisi tersebut digantikan oleh karyawan baru. Robbins dan Judge (2014) menyatakan bahwa *turnover* adalah tindakan ketika karyawan dalam suatu perusahaan mengundurkan diri secara tetap, baik secara

sukarela maupun tidak. Semakin tinggi tingkat *turnover*, maka biaya yang harus dikorbankan oleh perusahaan akan semakin besar. Hal tersebut karena apabila seorang karyawan meninggalkan posisi kerjanya, maka perusahaan harus mencari pengganti karyawan tersebut yang tentunya akan membutuhkan waktu dan biaya lebih, terutama jika karyawan memiliki posisi penting di perusahaan. Aktivitas perusahaan juga akan terhambat sehingga dapat mengganggu produktivitas dan perkembangan perusahaan.

Pengunduran diri karyawan yang terjadi didasari oleh adanya keinginan untuk keluar dari organisasi. *Turnover intention* merupakan suatu niat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan yang dilakukan secara sadar dan sukarela (Prabowo, 2017). Ketika karyawan mulai kehilangan semangat dan fokus mereka dalam bekerja, maka muncul keinginan untuk mencari preferensi pekerjaan lain yang dirasa dapat lebih baik. Pekerjaan karyawan akan terhambat sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut yang membuat permasalahan *turnover intention* lebih riskan dibandingkan dengan *turnover* (Suyono et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Sa'diyah, Irawati dan Faidal (2017) menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian diperkuat dengan penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama (Kusumah et al., 2022).

Menurut Rismayanti et al. (2018), kenaikan *turnover intention* dapat ditinjau berdasarkan *turnover rate* perusahaan, serta indikasinya berupa absensi dan kinerja karyawan. Terjadinya *turnover intention* juga dapat

ditinjau berdasarkan peningkatan pelanggaran tata tertib, sikap karyawan yang memberontak atau membantah atasan, serta perubahan karyawan yang secara mendadak menjadi lebih rajin daripada biasanya (Harnoto, 2005).

Turnover intention dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti stres kerja (Asepta & Pramitasari, 2022), *work-family conflict* (Gatiningtyas & Primadineska, 2022), kepuasan kerja (Widyanti & Agustina, 2022), komitmen organisasi (Gatiningtyas & Primadineska, 2022), lingkungan kerja (Haholongan, 2018), *job insecurity* (Karina et al., 2018), dan *work-life balance* (Fauzi et al., 2023). Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan dihadapkan dengan tuntutan kerja diluar kemampuannya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mengganggu proses kerja mereka, dan membuat karyawan menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks, serta tidak kooperatif (Rivai et al., 2015). Menurut survei kerja dan kesejahteraan yang dilakukan oleh American Psychological Association (2021), 79 persen dari 1.501 karyawan pernah mengalami stres kerja, dimana dampak negatifnya antara lain kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan kognitif, menurunnya motivasi dan minat, serta kurangnya usaha terhadap pekerjaannya.

Selain merugikan karyawan, stres kerja juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menyebabkan tingginya perputaran karyawan

(Attridge, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, Agung dan Salain (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* di perusahaan akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Aseptia dan Pramitasari (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, Anastasia et al. (2022) menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* terjadi karena adanya tekanan yang bertentangan pada peran yang berbeda dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, sehingga karyawan tidak dapat mengimbangkan peran antara keduanya (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika seorang karyawan memiliki tuntutan kerja yang tinggi, namun juga memiliki tuntutan peran dalam keluarganya akan mengakibatkan konflik jika karyawan tersebut tidak dapat mengelolanya.

Konflik pekerjaan-keluarga berarti sebagian besar waktu karyawan lebih diutamakan untuk pekerjaan yang menyebabkan kurangnya waktu dan perhatian karyawan tersebut untuk keluarganya (Damayanti, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Ao (2018) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Permasalahan pekerjaan mengganggu keluarga dapat

memicu adanya niat berpindah karyawan. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan maka niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan tersebut akan semakin tinggi (Damayanti, 2019; Gatiningtyas & Primadineska, 2022; Razaki & Rozana, 2022). Sedangkan, Jia dan Li (2022) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Banyak perusahaan di berbagai industri yang tidak dapat menghindari terjadinya *turnover intention* yang berujung pada pengunduran diri karyawan mereka, termasuk dalam industri manufaktur. Padahal, berdasarkan pernyataan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2022) yang mengacu pada data Badan Pusat Statistik, industri manufaktur memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia. Diketahui total perusahaan industri manufaktur di Indonesia mencapai 29 ribu usaha atau perusahaan (Badan Pusat Statistik, 2022). Oleh karena itu, di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat dan keadaan perekonomian global yang tidak menentu, sangat penting bagi setiap perusahaan manufaktur untuk menekan intensi *turnover* karyawan mereka.

Permasalahan mengenai *turnover intention* yang tinggi juga dialami oleh perusahaan manufaktur PT X. PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia, dimana perusahaan ini tergolong ke dalam industri

pengolahan dalam skala besar (Badan Pusat Statistik, 2022). Peneliti melakukan observasi di PT X untuk mengetahui masalah *turnover intention* yang terjadi. Di bawah ini merupakan tingkat *turnover* yang terjadi pada PT X selama tiga tahun berturut-turut.

Tabel 1.1 Data *Turnover Rate* Karyawan PT X

Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2020	12%
2021	11%
2022	15%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Tingkat *turnover* masih bisa dikatakan normal apabila tidak melampaui 10 persen (Ridlo, 2012). Tabel di atas menunjukkan bahwa *turnover rate* yang terjadi pada PT X pada tahun 2020 yaitu sebesar 12 persen, di tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 11 persen, kemudian di tahun 2022 kembali mengalami peningkatan menjadi 15 persen. Selama tiga tahun tersebut, karyawan paling banyak mengundurkan diri di tahun 2022. Pelanggaran tata tertib yang meningkat juga mengindikasikan terjadinya *turnover intention*. Tingkat *turnover* karyawan PT X yang tergolong tinggi selama tiga tahun berturut-turut tersebut, serta pelanggaran tata tertib harus menjadi perhatian yang serius.

Untuk menganalisis lebih lanjut tentang permasalahan ini, Peneliti menyebarkan kuesioner yang diisi sebanyak 30 orang karyawan PT X. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-riset masalah keinginan berpindah yang dirasakan karyawan.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Riset *Turnover Intention* PT X

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya pernah berpikir untuk berhenti bekerja dari pekerjaan saya saat ini.	90%	10%
2.	Saya pernah mencari preferensi pekerjaan lainnya dari pekerjaan saya saat ini.	83%	17%
3.	Dalam waktu dekat, saya memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini.	60%	40%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Dapat dilihat pada tabel di atas, sebanyak 27 dari 30 orang atau 90 persen responden menyatakan setuju pada poin nomor satu bahwa mereka pernah memiliki pemikiran untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya saat ini. Pada poin nomor dua yang menyatakan bahwa karyawan pernah mencari preferensi pekerjaan lain, sebanyak 25 orang karyawan atau 83 persen menyatakan setuju. Sedangkan pada poin nomor tiga, sebanyak 18 dari 30 orang karyawan atau 60 persen setuju pada pernyataan bahwa dalam waktu dekat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan tingginya niat berpindah karyawan PT X.

Peneliti juga melakukan pra-riset terkait faktor yang mempengaruhi tingginya niat berpindah karyawan PT X, yang memperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Riset Penyebab *Turnover Intention* PT X

No.	Aspek	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	56,7%	43,3%
2.	Lingkungan Kerja	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mencukupi.	80%	20%

3.	Stres Kerja	Target perusahaan dan tuntutan tugas tidak terlalu tinggi.	33,3%	66,7%
4.	Kompensasi	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.	86,7%	13,3%
5.	Ketidakamanan Kerja	Saya merasa khawatir kehilangan pekerjaan saya saat ini.	46,7%	53,3%
6.	Komitmen Organisasi	Saya akan melakukan pertimbangan untuk tetap bertahan di perusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	43,3%	56,7%
7.	<i>Work-Family Conflict</i>	Saya tetap memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga.	36,7%	63,3%
8.	<i>Work-Life Balance</i>	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	53,3%	46,7%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Hasil kuesioner pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 66,7 persen dari 30 responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas tidak terlalu tinggi”, yang artinya karyawan merasa target dan tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan cukup tinggi. Kemudian, diperoleh sebanyak 63,3 persen responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan “Saya tetap memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga”, yang artinya karyawan merasa waktu mereka bersama keluarga berkurang karena pekerjaan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek stres kerja dan *work-family conflict* diduga menjadi penyebab utama tingginya *turnover intention* karyawan PT X.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti, tugas yang diberikan kepada karyawan cukup berat, dan tuntutan dari atasan juga tinggi sehingga karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya.

Beberapa karyawan PT X mengaku sering mengalami gangguan kesehatan, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kehadirannya. Hal tersebut menunjukkan indikasi terjadinya stres kerja pada karyawan PT X.

Berikut ini merupakan ketentuan operasional kerja PT X:

Tabel 1.4 Ketentuan Operasional Kerja

Hari Kerja	Waktu Kerja
Senin – Jumat	09.00 – 17.00
Sabtu	09.00 – 14.00

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Dapat dilihat pada tabel di atas, waktu operasional yang dimiliki PT X yaitu dari hari senin sampai hari sabtu. Waktu kerja karyawan pada hari senin sampai jumat adalah jam sembilan pagi hingga jam lima sore. Sedangkan pada hari sabtu yaitu jam sembilan pagi hingga jam dua siang. Selain itu, terdapat pula tuntutan kerja yang mengharuskan karyawan untuk ke kantor cabang yang berlokasi di luar kota. Ketentuan operasional yang seperti itu membuat karyawan menjadi lebih sulit untuk menghadiri urusan keluarga karena pekerjaannya, sehingga waktu untuk keluarga berkurang. Berdasarkan observasi, karyawan PT X merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga mereka, terutama di akhir pekan, sehingga menimbulkan konflik dalam keluarga serta tekanan pada diri karyawan, dimana hal tersebut memicu niat berpindah karyawan PT X.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, Peneliti akan melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT X**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Bagaimana deskripsi Stres Kerja, *Work-Family Conflict*, dan *Turnover Intention* pada karyawan PT X?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X?
- 3) Apakah *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X?
- 4) Apakah Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah, yaitu:

- 1) Untuk mendeskripsikan bagaimana Stres Kerja, *Work-Family Conflict*, dan *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan PT X.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan PT X.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan PT X.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang terjadi pada karyawan PT X.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang Peneliti harap dapat diperoleh dari penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT X”, yaitu:

1) Bagi Perusahaan

Memberikan informasi terkait pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* yang dialami oleh para karyawan terhadap *turnover intention* yang terjadi di PT X. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi Departemen Sumber Daya Manusia di perusahaan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

2) Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut, serta memperluas wawasan dan informasi mahasiswa terkait manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan yang dimiliki dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan stress kerja, *work-family conflict*, dan *turnover intention*.

1.5 Keterbaharuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan meninjau beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan stres kerja, *work-family conflict*, dan *turnover intention*. Terdapat penelitian sebelumnya mengenai ketiga variabel tersebut yang dilakukan oleh Subagio (2019), yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terkait model penelitian, objek penelitian, dan teknik pengambilan sampel, dengan uraian berikut:

- 1) Penelitian sebelumnya menjadikan stres kerja sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian ini menjadikan variabel stres kerja sebagai variabel bebas.
- 2) Penelitian sebelumnya mengambil objek yaitu Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang yang termasuk ke dalam perusahaan manufaktur di bidang otomotif, sedangkan penelitian ini mengambil objek PT X yang merupakan perusahaan manufaktur di bidang pengolahan.
- 3) Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *purposive sampling*, sedangkan penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*.