

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan. Seberapa baik sumber daya yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Perusahaan membutuhkan SDM yang sehat dan termotivasi untuk menjadi lebih maju, berkembang dan bertahan di dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah. Faktor ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan yang didapatkan seseorang dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya akan memiliki dampak dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan di dalam perkembangan suatu perusahaan adalah dari sisi sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan jaman yang diikuti dengan perusahaan baru yang bermunculan menjadikan setiap perusahaan harus memiliki fondasi yang kuat.

Menurut Hasibuan (2013) dalam Iskandar (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Iskandar, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya

manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan menghantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan. Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif.

Apabila tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan proses bisnis yang berlangsung di perusahaan, maka perusahaan akan kesulitan untuk berkembang di dalam menghadapi persaingan bisnis. karyawan. memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dengan adanya aktifitas untuk menginisiasi, mengorganisir. Hal tersebut mendorong perusahaan agar aktif dalam merencanakan strategi yang tepat untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga karyawan yang berada di dalam perusahaan dapat termotivasi untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut (Mohyi 2021), keberhasilan suatu perusahaan diukur berdasarkan cara perusahaan dalam mengelola sumber daya, dan SDM menjadi salah satu sumber daya utama di dalam menggerakkan roda bisnis untuk bisa mencapai tujuan perusahaan yang ingin diraih.

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi pada periode tertentu (Indriati 2021). Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber beban. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi. (Purwati & Maricy, 2021). Vanchapo (2020) membagi beban kerja menjadi kategori kuantitatif dan kualitatif. Faktor lain, selain kesehatan fisik, adalah beban kuantitatif, yaitu tugas yang membutuhkan waktu untuk diselesaikan. Beban kerja yang berlebihan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang terlalu banyak, terlalu sulit untuk diselesaikan, dan terbatas dalam waktu. Namun, beban kerja kualitatif diterapkan pada orang yang memiliki banyak tugas yang melampaui kemampuan fisik dan mental mereka. Beban kerja membuat tugas menjadi tidak efisien dan tidak efektif untuk tanggung jawabnya.

Nurenda & Saraswati (2016) menyatakan: *Work-life balance* yakni di mana tuntutan pekerjaan & kehidupan pribadi dalam keadaan keseimbangan sama. *Work-life balance* dapat digambarkan sebagai salah satu perhatian operasional untuk kebutuhan pribadi karyawan dan salah satu yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Karyawan yang gagal mengelola keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat

menyebabkan pergantian karyawan. Selain keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hubungan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang disebut *work life balance* (Patwary, Roy, Hoque, & Khandakar, 2019). Salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan adalah *work life balance*. Karyawan dapat dipecat jika mereka tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Widada & Aruman (2020), *work life balance* didefinisikan sebagai adanya keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Beberapa indikator keselarasan ini termasuk faktor agama, faktor sosial, faktor pribadi keluarga, dan faktor pekerjaan. Menurut Memon et al. (2021), *work life balance* terdiri dari banyak hal, seperti telecommuting, fasilitas perawatan anak, jam kerja yang fleksibel, dan saling bertukar tanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak ingin berhenti bekerja. kehidupan kerja Dengan mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, *work life balance* diharapkan dapat meningkatkan otonomi pekerja. Karyawan akan mengalami beban kerja yang berlebihan jika ada perbedaan antara kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan jumlah tugas yang harus mereka selesaikan.

Menurut Budiasa (2021), stres kerja adalah tanggapan atas tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara seseorang dengan lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada fisik, mental, dan perilaku seseorang di tempat kerja. Oleh karena itu, tantangan menjadi sangat penting

karena apabila seseorang tidak puas dengan hasil dari tantangan tersebut, maka akan menimbulkan stres. Ketidaknyamanan diri juga dapat mengakibatkan stres kerja, yang berdampak pada emosi dan cara berpikir. Studi yang dilakukan oleh (Bahar dan Prasetyo, 2021) menemukan bahwa stres kerja sangat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup. Menurut Putri dan Rahyuda (2019), banyak karyawan yang mungkin mengalami stres di tempat kerja mereka. Menurut mereka, stres ini merupakan masalah besar bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Menjadi tidak seimbang antara kemampuan pribadi dan kebutuhan organisasi adalah salah satu dampak nyata dari tekanan kerja. Salah satu cara untuk meminimalisir stres yaitu *work life balance*. *Work life balance* bisa diartikan sebagai pembagian waktu antara kegiatan pribadi dan kerja berdasarkan prioritas (Oktaviani, 2018). *Work life balance* yaitu bagaimana karyawan mencari keseimbangan di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Menyeimbangkan kerja dengan kehidupan individu seringkali menjadi hambatan pekerja (Wambui et al. 2017). Keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius di tempat kerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan organisasi dalam menyusun strategi supaya tekanan kerja dapat dikurangi. Dalam upaya untuk mengurangi stres kerja, Perusahaan/instansi sebaiknya melakukan keseimbangan antara kegiatan yang menyenangkan dan serius, karena sangat penting bagi organisasi/kantor untuk memahami bahwa karyawan bukan hanya menangani masalah di kantor, namun juga di luar kantor. Karyawan cenderung secara sadar mencari pekerjaan lain di perusahaan lain ketika mereka mengalami *Turnover Intention*. Penyebab utama *turnover*

termasuk jam kerja yang berlebihan, upah yang terlalu rendah, jaminan sosial yang kurang, dan lingkungan kerja yang buruk. Jumlah *turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk pada suatu organisasi, seperti menimbulkan ketidakpastian dan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja saat ini serta menimbulkan biaya yang lebih besar untuk mengelola sumber daya manusia, seperti biaya untuk pelatihan dan rekrutmen kembali. Penelitian oleh Robbins and Judge, (2009:5), menyebutkan *Voluntary Turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan.

Keinginan untuk pindah dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti stres, beban kerja, atau tidak nyaman dengan rekan satu tim. Dewi dan Sriathi (2019) Salah satu masalah dalam manajemen SDM dan tingkat *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau keinginan mereka untuk meninggalkannya. Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak pada kinerja organisasi. *Turnover* sukarela adalah keinginan pribadi karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan *turnover* tidak sukarela adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan (Ramadhan et al., 2019). Menurut (Mohyi, 2021).

Studi ini mengambil objek di PT. Bestprofit Futures Malang yakni perusahaan yang bergerak di bidang pialang berjangka resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) sejak tahun 2004. PT. Bestprofit Futures Malang berada di Jln. Letjen S. Parman No. 59

Kav 1-3 purwanto, Kec. Belimbing Kota Malang, Jawa Timur 65122. Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan peneliti di PT. Bestprofit futures Malang sering terjadi permasalahan *Turnover Intention*. Beberapa permasalahan yang terjadi dalam pergantian karyawan PT. Bestprofit futures antara lain *Work Life Balance* mereka. Masalah lainnya adalah meningkatnya stres kerja dan beban kerja, yang diduga terjadi karena banyaknya tujuan dan tugas yang harus dicapai. Hal ini juga dapat membuat orang tidak terbiasa dengan lingkungan kerja dan menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, yang diketahui menunjukkan tingkat yang tinggi. Datanya ada di tabel yakni:

Tabel 1.1
Keluar Masuknya Karwan Pada . Bestprofit Futures Malang

Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	In	Out	In	Out	In	Out
Januari	291	291	171	172	123	135
Februari	277	277	71	191	115	139
Maret	316	300	161	125	119	144
April	199	291	108	117	61	91
Mei	220	169	81	129	175	126
Juni	360	297	164	100	154	184
Juli	297	370	110	186	191	158
Agustus	196	285	187	169	199	205
Seember	305	264	212	196	135	198
Oktober	116	246	147	189	211	189
November	132	147	122	142	222	222
Desember	251	102	128	111	165	208
Jumlah	2.960	3.039	1.662	1.872	1.870	2.273

Sumber: Staf Hrd PT. Bestprofit Futures Malang (2024)

Data pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang dari tahun 2021-2023. dimana tingkat *Turnover Intention* karyawan nya sangat tinggi selama tiga tahu dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Setiap tahun angka masuk nya karyawan selalu melebihi angka keluarnya karyawan. Jadi hampir setiap tahun permasalahan *Tutnover Intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang mengalami peningkatan.

Berdasarkan fenomena permasalahan pada tempat penelitian, teori, dan studi empiris sebagaimana uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul: Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Best Profit Futures Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Best Profit Futures Malang?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?

4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Bestprofit Futures Malang
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *work life balance* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.
4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang
5. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bestprofit Futures Malang
6. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang

7. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh *work life balance* terhadap *Turnover Intention* melalui stres kerja karyawan PT. Bestprofit Futures Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan ataupun pertimbangan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai dengan memperhatikan *Turnover Intention*, *work life balance*, beban kerja dan stress kerja

2) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta memperluas kajian ilmu bidang Manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal yang berhubungan dengan stres kerja, beban kerja, *work life balance* dan *Turnover Intention*

3) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.