

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan berbagai masalah pada lingkungan kerja untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh Perusahaan (Susan, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk akan menyebabkan peningkatan *turnover intention* (Lestari et al., 2023). *Turnover Intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau berpindah ke perusahaan lain yang diinginkan (Mobley, 1982). *Turnover intention* lebih berbahaya dari pada *turnover* karena Ketika karyawan sudah memiliki niat untuk keluar dari Perusahaan maka karyawan sudah tidak fokus dalam bekerja, tentu saja hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan buruk dan tidak tercapainya tujuan perusahaan (Suyono et al., 2020)

Perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi niat karyawan keluar dari Perusahaan Untuk menekan tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan. Salah satu Faktor yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* yaitu Beban kerja, tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan menjadi tinggi (Wulansari et al., 2022) bahwa beban kerja tinggi yang diberikan oleh perusahaan merupakan tanggung jawab setiap karyawan. Dengan beban kerja tinggi, hal ini juga dapat memberikan dampak negatif terhadap Perusahaan (Fauziridwan et al., 2018)

Beban Kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu tertentu yang mencakup aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan pekerja dengan waktu tertentu (Allcock, 1997). Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyaknya beban kerja yang diberikan oleh atasan maka hal tersebut bisa menjadi salah satu kelebihan bagi karyawan. Tetapi kalau beban kerja tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk sorang pekerja (Nyoman Egarini et al., 2022).

Work life balance juga menjadi faktor tingginya *turnover intention*, Menurut (Hafid & Prasetyo, 2017) *work life balance* memiliki manfaat untuk organisasi, termasuk pengurangan indikasi munculnya *turnover intention* seperti penurunan

tingkat ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan retensi karyawan. Perusahaan harus mampu menyeimbangkan *work life balance* dari karyawan agar dapat mengurangi Tingkat *turnover* yang tinggi. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur dan membagi antara tanggung jawab dan kehidupan lainnya. Seperti komitmen keluarga dan tanggung jawab pekerjaan (J.Kodz et al., 2002).

Penelitian terdahulu membahas tentang beban kerja yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Salah satu penelitian yang mengaitkan beban kerja dan *turnover intention* dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Nurhaliza et al., 2023) mempunyai hasil yang serupa. Bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan peneliti sebelumnya, penelitian (Bogar et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian mengenai *work life balance* mempengaruhi *turnover intention* juga dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian (Nilam & Aga, 2023) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Hendrik & Nia, 2023) mempunyai hasil yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang rendah akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

PT. Bintang Sayap Utama merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian hasil tembakau yang berada di Kepanjen, Kabupaten Malang. PT. Bintang Sayap Utama merupakan anak Perusahaan PT. Gudang Baru Berkah yang bergerak sebagai produsen rokok. Untuk menunjang penjualan PT. Bintang Sayap Utama harus mempersiapkan karyawan sales untuk memasarkan produk hasil olahan tembakau. Dengan target yang tinggi PT. Bintang Sayap Utama tidak terlepas dari permasalahan *turnover* yang tinggi pada sales.

Peneliti menemukan adanya Tingkat *turnover* yang tinggi pada sales PT. Bintang Sayap Utama area Kepanjen pada tahun 2021 – 2023. Berikut ini data *turnover* pada karyawan sales PT. Bintang Sayap Utama area kepanjen tahun 2021 s/d tahun 2023, pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Sales PT. Bintang Sayap Utama area Kepanjen

Data <i>Turnover</i> sales PT. Bintang Sayap Utama area Kepanjen					
Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2021	38	8	13	43	19,7%
2022	43	9	6	40	21,6%
2023	40	9	9	40	22,5%

Sumber : Divisi HRD PT. Bintang Sayap Utama.

Berdasarkan dengan hasil tabel 1.1 bahwa tingkat *turnover* pada sales PT. Bintang Sayap Utama selama 2021 – 2023 dapat di kategorikan tinggi. Tingkat standar turnover yaitu 10%, jika melebihi standar maka dapat diartikan Tingkat turnover tinggi (Puspitasari & Kirana, 2022) Sales PT. Bintang Sayap Utama merupakan karyawan kontrak dengan perpanjangan kontrak selama 1 tahun sekali. Dengan tingginya tingkat *turnover* perusahaan perlu di perhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat *turnover* yang tinggi.

Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada sales, selain itu Perusahaan harus menyeimbangkan *work life balance* sales. Sebelum terjadinya *turnover* karyawan akan mengalami *turnover intention* yang dimana pikiran untuk keluar dari Perusahaan (Mobley, 1982). Menurut (Suyono et al., 2020) *turnover intention* lebih berbahaya dari pada *turnover* karena Ketika karyawan sudah memiliki niat untuk keluar dari Perusahaan (*turnover intention*) maka karyawan sudah tidak fokus dalam bekerja, motivasi kerja hilang dan hati karyawan sudah tidak ada dalam Perusahaan.

Selama melakukan observasi, peneliti menemukan faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada sales PT. Bintang Sayap Utama. Sales PT. Bintang Sayap Utama mempunyai beban kerja yang terbilang cukup tinggi. Beban yang diberikan Perusahaan kepada sales ada dua target. Berikut target yang di berikan kepada sales PT. Bintang Sayap Utama.

Tabel 1. 2 Target Sales PT. Bintang Sayap Utama Area Kepanjen

Keterangan	Realisasi	Selisih
Target penjualan dalam seminggu sebanyak satu karton (80 slop)	63%	37%
Target Visit sebanyak 35 toko dalam sehari.	100%	-

Target sales PT. Bintang Sayap Utama area Kepanjen terbagi menjadi 2 target yang harus diselesaikan dan di penuhi, target tersebut yaitu :

1. Target Penjualan

Target penjualan sales PT. Bintang Sayap Utama dalam seminggu harus menyelesaikan penjualan rokok sebanyak satu karton (80 Slop)

2. Target Visit

Target visit yaitu target sales untuk menjual atau mendatangi toko sebanyak 35 toko dalam waktu sehari.

Dengan target yang sudah di berikan oleh perusahaan, sales merasa keberatan. Karena harus menjual 90% dari total target volume penjualan untuk mendapatkan insentif, ketika sales tidak bisa menjual produk dengan target yang telah di berikan selama 6 bulan berturut-turut akan di pindahkan ke area lain. Hal ini salah satu alasan yang membuat karyawan untuk niat keluar dari perusahaan. Sales juga harus datang terlebih dahulu dari pada karyawan di bidang lainnya. Sales harus datang sebelum jam 8 pagi untuk menyiapkan rokok yang akan dipasarkan dan pada jam 8 harus sudah berangkat. Sedangkan karyawan lainnya jam 8 pagi baru mulai bekerja.

PT Bintang Sayap Utama memberikan hari libur terhadap seluruh karyawanya pada hari jum at, hal ini tentu saja akan menurunkan tingkat *work life balance* karyawan. Terutama karyawan yang sudah memiliki keluarga. Karena jadwal hari libur yang berbeda dengan keluarga. Karyawan tidak memiliki waktu banyak bersama keluarga karena waktu libur yang berbeda. Kurangnya *work life balance* pada sales PT. Bintang Sayap Utama mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan Observasi terhadap sales PT. Bintang Sayap Utama, beban kerja yang di berikan Perusahaan memberatkan sales dan disamping itu hari libur pada hari jum'at juga berdampak terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap sales tinggi dan *work life balance* karyawan yang tidak terpenuhi membuat sales PT. Bintang Sayap Utama memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Dari uraian pembahasan diatas mengenai pengaruh antar variabel beban kerja, *work life balance*, dan *turnover intention* serta penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya research gap, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*” studi pada Sales PT. Bintang Sayap Utama.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan fenomena yang telah dibahas diatas, maka peneliti merumuskan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana peran *Turnover Intention*, Beban Kerja dan *Work Life Balance* pada karyawan PT. Bintang Sayap Utama ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Apakah *work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
4. Diantara Beban kerja dan *Work life balance* manakah yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran *Turnover Intention*, Beban Kerja dan *Work Life balance* pada karyawan PT. Bintang Sayap Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel paling berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian sebelumnya dan mengarah pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Beban Kerja , *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi PT. Bintang Sayap Utama untuk menyikapi masalah karyawan yang berkaitan dengan peningkatan *Turnover Intention* dengan memperhatikan beban Kerja dan *Work Life Balance*.

