

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era yang serba cepat dan dinamis seperti sekarang, organisasi dituntut untuk memenuhi berbagai persyaratan kompetitif dalam dunia bisnis yang terus berkembang. Semua perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, kemajuan teknologi, dan kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting sebagai faktor pendorong dalam upaya menghadapi dan mengikuti perubahan tersebut.

Pemahaman yang jelas dari anggota organisasi mengenai tujuan perusahaan sangat penting karena akan mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Untuk itu, pengelolaan SDM harus dirancang dengan cermat agar setiap individu dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, perusahaan harus menciptakan keseimbangan antara persyaratan yang ada di dalam organisasi dengan kapasitas dan permintaan yang ada. Hal ini menjadi faktor krusial agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara produktif.

Dalam konteks ini, SDM tidak bisa digantikan oleh aset lain karena mereka adalah sumber daya utama yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Meskipun perusahaan memiliki dana yang cukup atau menggunakan teknologi canggih, tanpa adanya SDM yang profesional, semua hal tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, investasi perusahaan tidak hanya harus berfokus pada teknologi, tetapi juga pada peningkatan kompetensi SDM,

yang harus menjadi prioritas utama, baik dalam hal manajemen maupun pengelolaan serta pengembangan SDM itu sendiri.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi tersebut mengelola SDM-nya. Jika kualitas dan kapabilitas SDM kurang memadai, hal ini akan berdampak negatif terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa perkembangan diri mereka tidak diperhatikan, hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan penurunan semangat kerja. Tentu saja, hal ini tidak diinginkan oleh perusahaan, karena dapat berujung pada penurunan kinerja atau bahkan keputusan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dan berhenti dari pekerjaannya. Ini merupakan tantangan besar bagi perusahaan dalam mengelola SDM, terutama terkait dengan masalah *turnover* yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan, serta memerlukan proses perekrutan ulang yang cukup menyita waktu dan sumber daya.

Turnover Intention, atau niat untuk berpindah kerja, merujuk pada kecenderungan atau minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena mereka merasa perusahaan tersebut tidak lagi menarik, serta adanya peluang pekerjaan lain yang lebih baik. Biasanya, niat untuk berpindah kerja ini bersifat sukarela, sebagai keinginan karyawan untuk mencari posisi yang lebih baik dan lebih menarik (Robbin & Judge, 2015). Karena niat berpindah kerja memiliki dampak yang signifikan bagi perusahaan dan para pemangku kepentingannya, fenomena ini perlu ditangani dari kedua

perspektif, yaitu pribadi dan sosial dalam konteks kehidupan organisasi (Ratnawati, 2022).

Kepergian Karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki rekam jejak pengalaman yang relevan dibutuhkan oleh perusahaan secara sukarela tentu tidak diinginkan, karena hal ini akan menjadi masalah yang lebih mendesak bagi perusahaan dibandingkan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Aspek ini semakin penting karena perusahaan harus bersaing untuk mengembangkan keterampilan individu secara terus-menerus dan berkelanjutan. Oleh karena itu, karyawan perlu merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui atas apa yang telah mereka berikan untuk organisasi.

Salah satu faktor yang mendorong keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah *Work Life Balance* yang buruk yang dapat menyebabkan stres yang berkelanjutan, menurunnya kepuasan kerja, dan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, perusahaan yang mampu memberikan kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan untuk keseimbangan hidup yang lebih baik cenderung memiliki tingkat *Turnover* yang lebih rendah. Dengan meningkatnya Kesadaran bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi merupakan faktor penting untuk kesejahteraan hidup, perusahaan harus memperhatikan faktor ini sebagai bagian dari strategi retensi karyawan.

Urgensi akan pentingnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ini juga telah diatur dalam *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang*

Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85, yang mengatur mengenai waktu kerja, waktu istirahat, dan hak atas cuti. Regulasi ini menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas waktu istirahat yang layak untuk menjaga kesehatan fisik dan mentalnya. Apabila ketentuan ini tidak diterapkan secara efektif oleh perusahaan, maka dapat menimbulkan tekanan psikologis atau stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini secara tidak langsung dapat meningkatkan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw, dalam (Pantouw et al., 2022) *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. Jika pekerja tidak mampu menyeimbangkan Ketika waktu kerja lebih dominan dibandingkan waktu pribadi yang seharusnya dihabiskan bersama keluarga, hal ini dapat memicu fenomena yang berlawanan dari *Work Life Balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan). Akibatnya, banyak karyawan memilih untuk mencari solusi alternatif, seperti pindah ke pekerjaan lain atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya. Mereka kemudian beralih ke perusahaan yang lebih menghargai dan memprioritaskan pentingnya *Work Life Balance*.

Dalam kehidupan yang semakin berkembang saat ini, meskipun banyak kemudahan yang diperoleh, manusia juga dihadapkan pada berbagai kondisi

yang dapat memicu stres, baik itu karena tuntutan pekerjaan maupun tingkat persaingan yang harus dicapai oleh individu. Stres atau tekanan kerja di lingkungan profesional dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif. Namun, ketika stres kerja menimbulkan masalah yang merugikan bagi organisasi, penanganan yang tepat sangat dibutuhkan untuk mengatasinya. Menurut Robbin & Judge (2015), stres adalah kondisi mental yang tidak baik yang muncul akibat ketegangan ekologis.

Stres kerja sendiri merupakan reaksi terhadap ketegangan yang muncul di tempat kerja, yang diakibatkan oleh ketidakcocokan antara individu dengan lingkungannya. Dampak dari stres kerja ini bisa mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan perilaku karyawan. Tingginya tingkat stres kerja diyakini dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung meningkatnya *Turnover Intention* atau niat untuk berpindah kerja.

PT. Fathian Abizer Alfalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan langsung yang mendistribusikan produk perawatan kulit & kecantikan yang berkualitas dengan bahan-bahan alami. Fabizer memberikan peluang bisnis melalui share profit atas hak penjualan produk.

Perkembangan dunia kesehatan dan kecantikan yang begitu pesat, selalu menawarkan solusi dan produk inovatif untuk membantu menjaga, merawat serta memelihara kesehatan dan kecantikan sehingga dapat menunjang kehidupan yang sehat, penuh energi dan percaya diri.

Fenomena yang terjadi di PT. Fathian Abizer Al-Falah menunjukkan bahwa dinamika kerja karyawan tidak terlepas dari tantangan dalam

menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Beberapa karyawan merasa kesulitan menjaga *work-life balance* akibat beban kerja yang tinggi dan tuntutan target perusahaan. Kondisi ini sering kali berdampak pada munculnya stres kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memicu meningkatnya *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Fenomena tersebut penting diteliti karena tingginya *turnover intention* berpotensi mengganggu stabilitas sumber daya manusia dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain tantangan internal yang dihadapi oleh karyawan, kondisi kinerja penjualan perusahaan juga perlu diperhatikan sebagai faktor yang turut memengaruhi beban kerja dan tingkat stres karyawan. PT. Fathian Abizer Al-Falah sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan langsung produk perawatan kulit alami mencatat fluktuasi penjualan produk unggulannya, yaitu Fabizer Beauty Soap, selama periode September 2024 hingga Juni 2025. Berdasarkan data internal, berikut merupakan jumlah konsumen setiap bulannya:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Konsumen

No	Bulan	Penjualan
1	September 2024	120 Konsumen
2	Oktober 2024	111 Konsumen
3	November 2024	97 Konsumen

4	Desember 2024	134 Konsumen
5	Januari 2025	197 Konsumen
6	Februari 2025	108 Konsumen
7	Maret 2025	450 Konsumen
8	April 2025	658 Konsumen
9	Mei 2025	186 Konsumen
10	Juni 2025	102 Konsumen
Jumlah		2.163 Konsumen

Sumber: PT. Fathian Abizer Al-falah (2024-2025)

Berdasarkan data penjualan produk *Fabizer Beauty Soap*, terjadi fluktuasi jumlah konsumen dari bulan ke bulan. Pada periode awal seperti September hingga Februari, jumlah konsumen relatif rendah dan tidak stabil, berkisar antara 97 hingga 197 konsumen per bulan. Penjualan kemudian mengalami lonjakan signifikan pada Maret (450 konsumen) dan April 2025 (658 konsumen), namun kembali menurun menjadi 186 konsumen pada Mei dan 102 konsumen pada Juni 2025. Penurunan drastis tersebut dapat menjadi indikasi adanya permasalahan internal, salah satunya adalah tingkat Turnover Intention karyawan yang tinggi, yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja penjualan.

Selain fluktuasi penjualan, kondisi sumber daya manusia perusahaan juga memperlihatkan dinamika turnover karyawan selama periode 2024–2025. Berdasarkan data internal, jumlah turnover karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
1	September 2024	3 orang	3%
2	Oktober 2024	2 orang	2%
3	November 2024	4 orang	4%
4	Desember 2024	5 orang	5%
5	Januari 2025	6 orang	6%
6	Februari 2025	3 orang	3%
7	Maret 2025	8 orang	8%
8	April 2025	7 orang	7%
9	Mei 2025	4 orang	4%
10	Juni 2025	5 orang	5%

Total : 47 karyawan keluar dalam kurun waktu September 2024 – Juni 2025.

Sumber: PT. Fathian Abizer Alfalah (2024–2025)

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat turnover cukup fluktuatif. Puncaknya terjadi pada bulan Maret 2025 (8 orang atau 8%) yang bertepatan dengan lonjakan penjualan, sedangkan pada bulan-bulan lain relatif lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam retensi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi dan mendukung urgensi penelitian ini mengenai Work Life Balance, Stres Kerja, dan Turnover Intention.

Dengan bersandarkan pada penelitian Aisyatul et al., (2023) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi

et, al. (2018) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Peneliti kemudian melakukan pra survey sebagai langkah awal mendapatkan informasi dari 5 pegawai yang mengisi pra survey dengan beberapa pertanyaan yang telah peneliti siapkan, berikut pertanyaan yang diajukan peneliti untuk mengetahui tingkat *Work Life Balance*, Stres Kerja dan *Turnover Intention* pada perusahaan PT. Fabian Abizer Alfalah:

Tabel 1. 2
Data Pra Survey Indikator Work Life Balance

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	2	3
2	Saya memiliki banyak waktu dengan keluarga/Teman	4	1
3	Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan	2	3

Sumber: diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 pernyataan pertama responden tidak menyetujui bahwa mereka dapat mengatur waktu dengan baik karena terkadang ada beberapa pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kerja. Pernyataan kedua mengenai memiliki waktu dengan keluarga/teman responden banyak yang menyetujui sedangkan pernyataan ketiga mayoritas responden tidak menyetujuinya karena banyak yang memprioritaskan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Indikator Stres Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala yang disebabkan oleh pekerjaan.	4	1
2	Saya diharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif cepat	2	3
3	Saya merasa mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan belum selesai.	3	2

Sumber: diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 pernyataan pertama rata-rata responden setuju dengan pernyataan mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan fisik dan sakit kepala yang disebabkan oleh pekerjaan. Pernyataan kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif cepat responden menjawab hampir seimbang sedangkan pernyataan ketiga mayoritas responden setuju dengan pernyataan mengenai mengalami kecemasan, sulit untuk fokus dikarenakan pekerjaan.

Tabel 1. 4
Data Pra Survey Indikator Turnover Intention

NO	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan atau tempat saya bekerja.	2	3
2	Saya berpikir untuk mencari tempat kerja baru untuk karir saya kedepan menunjukkan	2	3
3	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru	3	2

Sumber: diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 pernyataan pertama responden setuju karena beberapa responden masih merasa butuh dengan pekerjaannya. Pernyataan kedua mengenai untuk mencari tempat kerja baru untuk karirnya responden menjawab hampir seimbang. Sedangkan pernyataan ketiga mayoritas responden responden setuju tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru.

Mengacu pada uraian di atas peneliti berupaya melakukan penelitian yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana *Work Life Balance* dan Stres Kerja memengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan pada objek serta situasi yang berbeda. Maka dari itu disusunlah sebuah penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan di PT. Fathian Abizer Alfalah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan dari masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah?

3. Apakah *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun maksud atau tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah *Work Life Balance* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah.
2. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Fathian Abizer Alfalah.

D. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Akademis

- a. Bagi lembaga pendidikan dan masyarakat umum,

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan informasi yang telah ada, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih maju di masa depan.

b. Bagi akademisi,

penelitian ini memberikan kesempatan untuk mempelajari topik yang belum banyak dibahas, khususnya mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti,

Penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, sekaligus menjadi referensi untuk membandingkan antara teori dan praktik di dunia kerja, khususnya dalam kaitannya dengan *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*

b. Bagi perusahaan objek penelitian,

hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai alat evaluasi dan bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga manajemen dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk menjaga stabilitas dan kinerja perusahaan.