



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Arus globalisasi berpengaruh pada tingginya tingkat persaingan, sehingga organisasi dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2009:3).

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia dalam perusahaannya (Ardana, dkk.,2012:3).Peristiwa yang sering terjadi di dalam . suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah turnover intention yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya intensi turnover, mulai dari work-life balance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Dalam penelitian ini sendiri peneliti akan



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mengangkat work-Life balance dan Stress kerja sebagai salah faktor penyebab turnover intention (Arifno, 2017:2).

Work – life balance didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan kerja – keluarga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus , Collins & Shaw 2003). Priansa (2016) berpendapat program *Work Life Balance* yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi turnover dan kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam program dan tujuan perusahaan.).

Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari work-life balance, yaitu work-life imbalance (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). Work-life imbalance inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja (Muhamad Hafid, 2017:2)

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014 : 9).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Stress kerja Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber - sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antara work-life balance terhadap turnover intention yang dilakukan oleh Muhammad Hafid (2017:9) di Hotel Kempinski Jakarta divisi food and beverages menunjukkan bahwa WLB berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Karatepe dan Azar (2013:269) dalam penelitiannya pada industri perhotelan di Turki mengungkapkan work-family facilitation memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention. Penelitian dari Angela dan Gede mengenai pengaruh stress kerja terhadap turnover intention menunjukkan ada hubungan yang positif (2016:24)

Ruang Lingkup dari penelitian ini adalah PT. Edly Kreasi yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang suku cadang mesin *Castor* dan Roda di daerah Jakarta. Perusahaan ini mengalami turnover yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk Karyawan dari Tahun 2015 - 2019 pada Tabel 1 Berikut:

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berikut ini adalah data turn over karyawan PT. Edly Kreasi Tahun 2013-2016 :

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

TABEL 1.1

Data Turnover Karyawan PT. Edly Kreasi

No (1)	Tahun (2)	Jml rata-rata Karyawan (3)	In (4)	Out (5)	Persentase (6) $(6) = (5):(3)$
1	2016	66	6	7	10,6%
2	2017	65	7	9	13,8%



3	2018	63	5	7	11,1%
4	2019	62	6	7	11,2%

Sumber : Departemen HRD PT. Edly Kreasi

Berdasarkan data pada tabel 1, terlihat bahwa setiap tahunnya perusahaan tersebut mengalami kenaikan jumlah *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Pada tahun 2016, jumlah *turnover* yang terjadi tinggi tinggi yaitu sebesar 10,6 % dengan sebanyak 7 karyawan yang keluar dari perusahaan. Jumlah *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu 13,8% dan sebanyak 9 karyawan. Menurut Dyantini dan Dewi (2016) untuk mendapatkan persentase karyawan dapat ditentukan dengan :

Karyawan yang keluar di suatu tahun : Rata-rata Karyawan di tahun tersebut x100%.

Turnover karyawan dinyatakan normal apabila berada di angka 5-10% dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% (Dyantini dan Dewi, 2016).

Peneliti memilih *worklife balance* sebagai variable independent karena *Worklife Balance* dapat memberikan pengaruh negative terhadap tinggi rendahnya kecenderungan turnover, seperti yang sudah dibahas di penelitian terdahulu diatas.

Selain faktor masalah work-life balance yang terjadi di PT. Edly Kreasi adapun masalah stress yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena stress kerja tidak hanya berpengaruh

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pada individu namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternative pekerjaan lain/ Stres kerja juga diduga menjadi salah satu factor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi turnover karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. “PENGARUH STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. EDLY KREASI DI BOGOR”.

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan

1. Bagaimanakah pengaruh Stress kerja terhadap turnover intention di PT Edly Kreasi?
2. Bagaimanakah pengaruh work-life balance terhadap turnover intention di PT. Edly Kreasi?

C. Batasan Penelitian

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Untuk memudahkan penulis dalam meneliti, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Edly Kreasi
2. Subjek penelitian adalah karyawan kantor PT. Edly Kreasi

D. Rumusan Masalah

Bedasarkan variable-variabel pada batasan masalah dan desain penelitian yang digunakan, rumusan masalah pada penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas stres kerja, *worklife balance*, dan *turnover intention* karyawan sudah dinilai baik oleh karyawan PT. Edly Kreasi ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PT. Edly Kreasi?
3. Apakah *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PT. Edly Kreasi?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap turnover intention di PT. Edly Kreasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Work-life Balance terhadap turnover intention di PT. Edly Kreasi

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan Stres Kerja, Work-life balance, maupun teori-teori yang berkaitan dengan Turnover Intention.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk PT. Edly Kreasi sebagai input masukan tentang Turnover Intention karyawan PT. Edly Kreasi yang telah terjadi selama ini.
- b. Sebagai acuan untuk membantu penelitian selanjutnya