

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Menjumpai periode kompetisi bisnis dinamis dan ketat, perusahaan harus siap menghadapi perkembangan maupun tantangan baik dari pihak internal maupun eksternal. Dari pihak eksternal, perusahaan harus bersaing dengan kompetitor sedangkan dari pihak internal, perusahaan dituntut untuk mampu membenahi perangkat internalnya. Perangkat internal perusahaan mencakup semua komponen dalam perusahaan termasuk sumber daya manusia (SDM) dan semua perangkat kerja. Upaya ini penting dilakukan agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan bisnis ini.

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan sangat bergantung pada kondisi internalnya, terutama sumber daya manusia yang merupakan modal tak ternilai dan memiliki peran krusial bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting organisasi dalam menjalankan seluruh aspek pekerjaan, baik di bidang jasa maupun produksi. Sanaba *et al.*, (2022) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai individu yang dipekerjakan di suatu instansi, yang berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang berkontribusi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Di era teknologi saat ini, perusahaan membutuhkan SDM yang andal, terampil, dan berkualitas untuk menghadapi tantangan maupun perubahan yang terjadi. Namun, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, SDM seringkali mengalami hambatan, yaitu tuntutan pengelolaan SDM yang efisien, efektif, dan produktif, tanpa diimbangi pemenuhan kebutuhan SDM itu sendiri. Perusahaan kerap mengabaikan kebutuhan dan hak – hak SDM. Jika kondisi ini terus berlanjut, ditambah dengan tuntutan kerja yang terus meningkat dan kondisi kerja yang sudah tidak sesuai harapan, maka akan mendorong pekerja memikirkan pindah dari perusahaan (Egarini *et al*, 2022).

Pemikiran karyawan untuk pindah dari perusahaan yang biasanya disebut *turnover intention* ini dapat menjadi penghalang signifikan bagi perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan berkinerja baik memutuskan untuk keluar perusahaan, memaksa perusahaan untuk mencari pengganti dengan kompetensi setara, tetapi tentu hal tersebut bukan suatu proses yang mudah. Proses penggantian karyawan ini membebani Perusahaan dengan biaya tambahan untuk perekrutan, pelatihan dan orientasi karyawan baru. Selain itu, butuh waktu untuk menunggu karyawan baru untuk siap menggantikan posisi yang ditinggalkan. Bawawa *et al.*, (2021) menekankan bahwa perusahaan yang telah mapan dapat mengalami kemunduran akibat perilaku karyawan yang sulit diantisipasi, seperti *turnover* yang tidak terduga.

Jika perusahaan sadar dan bersedia untuk lebih memperhatikan kebutuhan SDM sebagai salah satu aset terpentingnya, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah terealisasi dalam lingkungan kerja yang harmonis dan produktif sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan.

Pengertian *turnover intention* telah banyak dikemukakan oleh para ahli dan banyak dijelaskan pada jurnal maupun penelitian terdahulu. Diantaranya menurut Muslim, (2022) yang menjelaskan *turnover intention* merujuk pada kecenderungan individu untuk berhenti dari tempat kerjanya. Menurut Shobirin *et al.*, (2023), *turnover intention* diartikan sebagai perilaku karyawan yang cenderung mengeksplorasi peluang karir di entitas berbeda atau mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi di waktu mendatang. Wiyono, (2020) menambahkan bahwa *turnover intention* mencerminkan tingkat keinginan keluar dari perusahaan, yang dipicu oleh berbagai factor, termasuk harapan karyawan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih menjanjikan.

*Turnover intention* merupakan fenomena yang sering dijumpai di hampir semua perusahaan. Perusahaan dikatakan bermasalah jika tingkat *turnover intention* nya tinggi. Pasalnya dengan tingginya tingkat *turnover* akan berdampak signifikan yang menyebabkan ketidakstabilan pada perusahaan (Handaru *et al.*, 2021). Sangat fundamental bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Fenomena *turnover* terjadi juga di PT Kediri Intermedia Pers. PT Kediri

Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Kediri) merupakan perusahaan media terbesar di Kediri Raya, dengan cakupan wilayah Kota Kediri, Kabupaten Kediri, dan Kabupaten Nganjuk. Perusahaan ini mulai bertransformasi dari fokus ke media cetak ke media online. Berikut data *turnover intention* pada PT Kediri Intermedia Pers pada tahun 2020 - 2023 :

**Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan PT Kediri Intermedia Pers Tahun 2020 – 2023**

Tahun	karyawan awal tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan akhir tahun	Presentase (%)
2020	46	15	10	41	34,48
2021	41	7	10	44	16,47
2022	44	7	11	48	15,21
2023	48	6	11	53	11,88

Sumber : Data Internal PT Kediri Intermedia Pers

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* pada PT Kediri Intermedia Pers menunjukkan tren penurunan selama 4 tahun terakhir. Persentase *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020, sebesar 34,48% dan terus menurun hingga mencapai 11,88% pada tahun 2023. Meskipun tren ini menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam retensi karyawan, namun persentase tersebut tetap dikatakan tinggi dan melebihi batas normal. Menurut Gillies 1994, dalam (Shobirin *et al.*, 2023) tingkat *turnover* karyawan dianggap normal jika berada dalam rentang 5 – 10%, sedangkan angka di atas 10% mengindikasikan tingkat yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Kediri Intermedia Pers mungkin mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja mereka, yang disebabkan oleh beberapa faktor.

Keinginan karyawan untuk berpindah kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja.. Wardono *et al.*, (2024) menungkap ada beberapa faktor yang berperan penting dalam *turnover intention*, yaitu *work-life balance*, dukungan organisasi yang dirasakan, beban kerja, dan kepuasan kerja . Mahawati *et al.*, (2021) menafsirkan beban kerja sebagai kumpulan kewajiban yang harus dirampungkan oleh suatu entitas maupun individu pemegang posisi tertentu dalam batasan waktu yang telah ditetapkan. Dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian

(Bimaputra & Parwoto, 2020) , beban kerja dapat dipahami sebagai volume pekerjaan yang perlu dirampungkan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, yang meliputi jam kerja yang panjang, tuntutan kinerja tinggi, dan kewajiban yang besar terhadap tugas yang diemban.

Fitriantini *et al.*, 2019 menekankan pentingnya peran manajemen perusahaan dalam mengalokasikan beban kerja secara bijaksana kepada karyawannya. Mahawati *et al.*, 2021 lebih lanjut menjelaskan bahwa beban kerja diberikan harus selaras dengan kapabilitas dan kompetensi masing masing karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk mencegah timbulnya persepsi negatif dari karyawan yang dapat memicu stres kerja dan niatan untuk berhenti dari tempat kerja. Dengan menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan potensi karyawan, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Melalui wawancara dengan karyawan PT Kediri Intermedia Pers, beberapa isu utama diidentifikasi meliputi banyaknya target yang harus dicapai dengan tuntutan untuk memastikan kualitas pekerjaan yang tinggi, kebutuhan untuk terus berinovasi, dan tidak adanya sistem lembur dengan kompensasi tambahan yang diterapkan pada seluruh karyawan. Kombinasi dari beberapa permasalahan tersebut, sejalan dengan pernyataan Pratiwi *et al.*, (2022), bahwa jumlah target dan pemanfaatan waktu kerja termasuk indikator dari beban kerja. Tingginya beban kerja dapat menjadi pemicu keinginan pegawai untuk meninggalkan Perusahaan.

Pemicu lain penyebab tingkat *turnover intention* tinggi adalah *work-life balance*. *Work-life Balance* merujuk pada keahlian pribadi untuk mengimbangi tuntutan kerja, komitmen berkeluarga, serta kewajiban di luar pekerjaan (Pantouw *et al.*, 2022). Barage *et al.*, (2022) memperluas definisi ini dengan mencakup keseimbangan waktu, energi dan tekanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bersosial di masyarakat. Tetapi jika individu tersebut tidak bisa menyeimbangkan antara waktu pribadi dengan pekerjaannya, maka akan berakibat terjadi *work-life imbalance* atau ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, yang mendorong karyawan mencari perusahaan yang lebih menghargai *work-life balance*. Hal ini didasarkan oleh penelitian (Pratiwi *et al.*,

2022) yang menegaskan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk pindah kerja. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka tingkat *turnover* semakin rendah. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengindahkan dan meningkatkan *work-life balance* karyawan sebagai strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

*Work-life balance* menjadi isu krusial di PT Kediri Intermedia Pers. Karyawan divisi redaksi dan divisi lainnya sering menghadapi situasi di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Peristiwa berita dapat terjadi kapan saja, namun hal ini memang menjadi resiko bagi karyawan di industri media. Hal tersebut menjadikan karyawan di perusahaan ini mempunyai persepsi tersendiri terkait praktik *work-life balance*, beberapa karyawan mungkin melihat fleksibilitas kerja sebagai keuntungan, sementara yang lain mungkin merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang konstan. Hal tersebut tidak sesuai dengan salah satu indikator *work-life balance* tentang kepuasan setara yang berfokus pada tingkat kepuasan individu dalam karir dan kehidupan pribadi (Nur & Ainun., 2022).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, terdapat kemungkinan bahwa beban kerja dan *work-life balance* dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers. Penulis tertarik melakukan penelitian terhadap karyawan PT Kediri Intermedia Pers mengenai sejauh mana faktor beban kerja dan *work-life balance* mempengaruhi *turnover intention*, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kediri Intermedia Pers”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini mengajukan perumusan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kediri Intermedia Pers?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskripsi rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian seperti berikut :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers.
2. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan PT Kediri Intermedia Pers.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Studi ini bertujuan memperdalam pemahaman mengenai pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus utama beban kerja, *work-life balance*, dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga menjadi implementasi praktis dari konsep – konsep yang telah dipelajari selama berkuliah. Lebih lanjut, studi ini menjadi bagian dari persyaratan akademik demi memperoleh gelar sarjana dalam program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Kontribusi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya koleksi sumber referensi dan literatur ilmiah di lingkungan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang akan bermanfaat bagi peneliti di masa mendatang yang mengkaji topik serupa dalam keilmuan yang relevan.

3. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini diharapkan dapat memberikan perspektif berharga bagi PT Kediri Intermedia Pers mengenai hubungan antara beban kerja dan *kehidupan dan karir*, terhadap *turnover intention* karyawan. Temuan ini berpotensi menjadi pertimbangan penting bagi jajaran manajemen dalam merumuskan strategi efektif untuk mengelola tingkat pergantian karyawan di Perusahaan.