

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu menginginkan kualitas SDM yang berkualitas, karena SDM memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah aktivitas perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Potensi SDM yang meliputi waktu, tenaga, maupun kemampuannya dari fisik maupun gagasan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Terlebih lagi sekarang telah memasuki fase evolusi industri 4.0 dimana berbagai hal dapat dengan mudah dilakukan karena berbagai kemudahan akses internet yang telah memadai serta memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi. Namun, tidak dapat dipungkiri, sifat manusia selalu mempunyai intensi untuk menguntungkan diri sendiri sehingga selalu mementingkan diri sendiri, memastikan bahwa nasibnya terjamin, dan ingin memperoleh output yang terbaik untuk dirinya, menimbulkan adanya fenomena *Turnover intention* atau keinginan untuk berpindah dari tempat pekerjaan sebelumnya.

Turnover intention merupakan niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amandi, 2019). Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dapat dipicu oleh, baik faktor non-organisasional maupun sejumlah faktor organisasional. Adanya fenomena *Turnover intention* ditandai

dengan beberapa hal, biasanya ditandai dengan tingginya tingkat absensi karyawan, karyawan malas bekerja, menurunnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, meningkatkan pelanggaran aturan, dan lain sebagainya. Fenomena *Turnover intention* ini mempunyai dampak yang buruk bagi perusahaan, hal ini dikarenakan dapat berdampak pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, tentu hal ini membutuhkan waktu dan biaya (Isnaton & Riyanto, 2020). Adanya peristiwa *Turnover intention* di dalam suatu perusahaan merupakan suatu tanda bahwa perusahaan tersebut terdapat isu yang harus segera diatasi oleh manajemen.

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover intention* Di Indonesia

Tingkat <i>Turnover intention</i> Di Indonesia			
2020	2021	2022	2023
15,8%	5,2%	4,9%	12,2%

Sumber : Journal Sains dan Teknologi

Lockwood dalam Wardani dkk., (2021:7) *Work life balance* merupakan keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu hal dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak timbul masalah antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan sehingga dapat meningkatkan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap pekerjaan. *Work life balance* merupakan hal primer karena jika tidak tercapainya

Work life balance berakibat pada rendahnya kepuasan kerja sehingga timbul burnout pada karyawan

Pekerjaan bagi karyawan dipandang sebagai pilar kehidupan yang dapat memberikan kepuasan maupun tantangan, sebaliknya dapat pula menjadikan gangguan, beban dan tanggung jawab yang perlu dilakukan. Skema dalam perusahaan yang kurang memadai seperti kecepatan dan beban kerja yang berlebihan merupakan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan gangguan akibat kerja atau stress kerja. Setiap aspek dalam perusahaan dapat menjadi pemicu karyawan mengalami stress kerja. Menurut Rachmad (dalam Yunita dkk, 2022) stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam hal ini stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan, jika kinerja karyawan menurun dapat merugikan perusahaan. Pada hakikatnya kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dikemudian hari

Menurut Rakhma, dkk (2022) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi atau tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat tinggi pada kinerja karyawan atau bawahan. Seorang pimpinan harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang

diimplementasikan benar dan tepat maka akan dapat memfokuskan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Dan sebaliknya jika seorang pemimpin tidak memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi

PT. Siantar Top, Tbk merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang penyediaan makanan. Siantar Top, Tbk (STTP) didirikan tanggal 12 Mei 1987 dan mulai beroperasi secara komersial pada bulan September 1989. Kantor pusat Siantar Top beralamat di Jl. Tambak Sawah, No. 21-23 Waru, Sidoarjo, dengan pabrik berlokasi di Sidoarjo (Jawa Timur), Medan (Sumatera Utara), Bekasi (Jawa Barat) dan Makassar (Sulawesi Selatan)

PT. Siantar Top, Tbk menghasilkan beragam produk berkualitas tinggi seperti snack, biskuit, wafer, snack mie, dan mie instan. Keberhasilan perusahaan dalam menghadirkan inovasi berkelanjutan dan memenuhi kebutuhan pasar domestik maupun internasional tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan untuk memastikan visi perusahaan terus tercapai di tengah persaingan yang semakin ketat.

Gambar 1.1 Produk PT. Siantar Top, TBK



Sumber : Kontan.co.id

Dalam industri makanan ringan, PT Siantar Top Tbk menghadapi persaingan ketat dari berbagai perusahaan besar, baik lokal maupun internasional. Pesaing utama di pasar domestik mencakup Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang memiliki lini produk makanan ringan terkenal seperti Chitato dan Indomie, serta Mayora Indah Tbk dengan merek seperti Roma dan Beng Beng. Selain itu, perusahaan multinasional seperti Mondelez dan Nestlé juga menjadi kompetitor kuat dengan produk global mereka yang telah mapan di pasar Indonesia.

Turnover intention memiliki dampak negatif bagi perusahaan, karena biaya rekrutmen atau biaya yang dikeluarkan untuk mengangkat karyawan baru dan biaya pelatihan karyawan baru, dan juga menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi lingkungan kerja sehingga menurunkan produktivitas karyawan.

Tabel 1.2 Tingkat *Turnover intention* Di PT. Siantar Top Tbk Pada Divisi Teknisi Periode Maret - Agustus 2024

Tingkat <i>Turnover intention</i> Di PT. Siantar Top Tbk					
Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
2	3	0	1	4	2

Sumber : PT. Siantar Top Tbk

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang melakukan *Turnover intention*, hal ini disebabkan karena berbagai faktor seperti tidak seimbangnya *Work life balance*, stres kerja tinggi, dan gaya kepemimpinan yang kurang cocok. Apabila *Turnover intention* semakin tinggi, maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan lain

Analisis terhadap *Turnover intention* diharapkan dapat membantu para manajer perusahaan dapat mengatasi masalah *Turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* karyawan dengan judul **“Pengaruh *Work life balance*, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Siantar Top Tbk”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk?
2. Apakah pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk?
3. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk?
4. Apakah *Work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membuat beberapa tujuan dari penelitian yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membuat manfaat dari penelitian yang dilakukan, manfaat tersebut digolongkan menjadi dua bagian, diantara dua bagian, diantaranya sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini ketika tujuan penelitian tercapai adalah penelitian ini digunakan untuk menguji teori yang telah ada sebelumnya, dimana berasal dari jurnal acuan. Teori tersebut adalah pengaruh *Work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Siantar Top Tbk

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia, yaitu bagaimana cara mengatur atau mengelola karyawan dan melihat pengaruh *Work life balance*, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap *Turnover intention* pada karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang Sumber Daya Manusia (SDM). Informasi ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan bagi pemimpin agar mereka lebih peka terhadap kebutuhan karyawan dan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif

3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi referensi atau ide bagi pembaca sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi mahasiswa, dan tenaga pendidik untuk penelitian yang serupa