

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya segala sesuatu hal yang ada di dunia ini perlu dikelola (*manage*) dengan baik agar dapat berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan. Hal tersebut berlaku bagi sebuah perusahaan. Pengelolaan terhadap perusahaan perlu dilakukan sebaik mungkin agar mampu menggapai tujuannya yaitu pertumbuhan dan mendapatkan profit. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan orang-orang yang nantinya akan menjalankan perusahaan dan mengemban tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang perlu diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Straub dan Attner dalam Utama (2020:11) memaparkan bahwa manusia merupakan sumber daya atau aset yang paling penting dari sebuah perusahaan. Manusia mampu memberikan keahlian, bakat, pengetahuan, dan pengalamannya untuk bisa mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Nurhab (2022) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, kehadiran para karyawan di dalam perusahaan sangatlah diperlukan, karena apabila

sebuah perusahaan tidak memiliki atau kekurangan sumber daya manusia, maka proses dalam mencapai tujuan tersebut akan terhambat.

Perusahaan mempunyai peran penting dalam memberikan kesejahteraan sumber daya manusia. Banyak sekali perusahaan yang acuh terhadap kondisi kesejahteraan karyawannya, hal tersebut mengakibatkan rasa ketidakpuasan dan mengurangi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sehingga para karyawan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Maka dari itu, karyawan di dalam sebuah perusahaan harus diberikan keamanan dan kenyamanan dalam proses bekerjanya, agar setiap karyawan tersebut memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan dan tidak berpikir untuk beralih ke perusahaan lain (*Turnover intention*).

Umi dalam Putranti (2022:18) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada keinginan yang dimiliki karyawan untuk mencari alternatif kerja di tempat lain, dimana keinginan tersebut belum terjadi pada tahap meninggalkan tempat kerja. Putranti (2022:5) juga memaparkan bahwa *turnover intention* dinilai sebagai indikasi *turnover* yang sebenarnya, karena niat atau keinginan tersebut merupakan pendorong langsung seorang karyawan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, *turnover intention* ini menjadi sebuah masalah serius yang kerap kali terjadi pada sebuah perusahaan. Berdasarkan laporan survei *ASEAN's Growth & Scale Talent Playbook* yang dipublikasikan oleh Alpha JWC Ventures, Kearney, GRIT (2022), bahwa survei yang telah dilakukan terhadap 6 negara asean dan lebih dari 600 karyawan tersebut menghasilkan data yang menunjukkan 91% karyawan yang bekerja di perusahaan start up memiliki pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Selanjutnya berdasarkan survei *Global Workforce* yang dipublikasikan

oleh PwC (2022) terhadap 52.195 karyawan yang bekerja atau aktif di pasar tenaga kerja, menunjukkan tingkat kemungkinan atau sangat mungkin untuk menemukan perusahaan baru dalam satu tahun kedepan, karyawan Gen Z dengan tingkat 27% dari total 5.506 karyawan, karyawan *Millennial* 23% dari total 23.962 karyawan, karyawan Gen X 15% dari total 15.711 karyawan, karyawan Generasi *Baby Boomer* 9% dari total 6.951 karyawan.

PT Ananda Dwi Putra yang beralamat di Perum Wantilan Regency Blok B13, RT 10/ RW 04, Kelurahan Wantilan, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Subang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum dan jasa dengan divisi Penjualan dan *Service and Maintenance*. Adapun data *turnover* karyawan selama tiga tahun, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan PT Ananda Dwi Putra 2020-2022

No	Tahun	Awal tahun	In	Out	Akhir tahun	Persentase
1	2020	50	5	6	49	12,12%
2	2021	49	9	8	50	16,16%
3	2022	50	10	6	54	11,53%

Sumber: Data Olahan PT Ananda Dwi Putra Tahun 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan, manajer PT Ananda Dwi Putra mengungkapkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan karena menemukan tempat kerja yang menurut mereka lebih baik. Namun beberapa karyawan mengatakan bahwa sering mendapat panggilan diluar

jam kerja sehingga membuat kehidupan pribadi karyawan terganggu. Kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap karyawan membuat rasa keterikatan terhadap perusahaan semakin menurun. Karyawan menjadi malas karena merasa tidak bebas dan kurang memiliki waktu yang cukup dengan keluarganya. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Ananda Dwi Putra memiliki tingkat *work life balance* dan komitmen organisasi yang tergolong rendah sehingga munculnya permasalahan *turnover intention* karyawan.

Tingginya tingkat *turnover* dalam sebuah perusahaan mampu membuat proses pekerjaan menjadi terhenti, sehingga hal tersebut dapat berdampak terhadap tercapainya tujuan dan kesuksesan perusahaan. Akibat dari *turnover* ini juga dapat terjadi dalam segi keuangan, dan moral para karyawan. Menurut Aisy et al. (2023) sebuah perusahaan perlu mengalokasikan biaya mulai dari proses *recruitment* sampai dengan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sudah siap pakai. Karyawan yang masih tinggal di perusahaan akan terpengaruh motivasinya. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan lain akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

PT Ananda Dwi Putra perlu mengetahui arti penting dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset yang menggerakkan perusahaan. Maka dari itu, permasalahan *turnover* di dalam sebuah perusahaan harus bisa diselesaikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Halim dan Antolis (2021) komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi besar dalam memengaruhi *turnover*. Menurut Davis dan Newstorm

dalam Yusuf dan Syarif (2018:27-28) Komitmen terhadap perusahaan merupakan kemauan untuk mengenalkan diri karyawan pada perusahaan, dan keinginannya ikut serta secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Tanpa adanya komitmen terhadap organisasi, sebuah perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan peran aktif dari karyawan yang dimilikinya. Tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi mampu memberikan pengaruh besar dalam proses pertumbuhan perusahaan. Karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dan mengikuti arahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya keinginan untuk berperan aktif dan rasa menyatu pada perusahaan, dapat berpengaruh dalam menghilangkan pikiran karyawan untuk beralih ke perusahaan lain. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Farida dan Melinda (2019) bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka akan mampu menurunkan keinginan pindah kerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, dalam penelitian Halim dan Antolis (2021) juga menjelaskan bahwa *work life balance* menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Widada dan Aruman dalam Novitasari dan Dessyarti (2022) menjelaskan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah cara bekerja karyawan dengan tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan kerja, sosial, spiritual, keluarga, dan pribadi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work life balance*) menjadi salah satu alasan beberapa karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan survei online yang dilakukan Jakpat (2023) terhadap 832 responden, menunjukkan bahwa 37,2% responden memilih untuk keluar dari pekerjaan karena

tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja atau *work life balance*. Selain itu 56,9 % responden memiliki alasan keluar dari pekerjaan karena jam kerja tidak teratur, dimana hal ini juga termasuk kedalam lingkup *work life balance*.

Peran seorang karyawan yaitu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan menjaga kehangatan kehidupan keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan perlu diterapkan ke dalam setiap individu. Maslichah dan Hidayat dalam Saring (2022:35) menjelaskan bahwa *work life balance* ditandai dengan pengaturan waktu yang seimbang, keseimbangan dalam kepuasan, dan keseimbangan dalam keterlibatan. *Work life balance* dapat memberikan bantuan kepada karyawan agar memiliki kesejahteraan dan lebih produktif dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kurangnya penerapan *work life balance* terhadap karyawan dalam bekerja akan memicu gangguan kesehatan mental dan fisik. Hal ini terjadi ketika semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu istirahat yang dimiliki karyawan. Sehingga karyawan yang mengalami dampak tersebut cenderung untuk beralih ke perusahaan lain yang memberikan keseimbangan dalam bekerja dan bisa memanfaatkan waktu luangnya untuk keluarga.

Work life balance ini juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Rini dan Indrawati (2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal di Kotamadya Denpasar. Karyawan yang mendapatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan akan memiliki kepuasan terhadap perusahaanya, sehingga karyawan dapat semakin terikat dengan perusahaan dan timbul rasa komitmen dalam diri

karyawan. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Hidayat (2018) bahwa semakin tingginya komitmen organisasi maka akan berdampak pada menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya dengan cara memisahkan dunia kerja dari kehidupan pribadi (*work life balance*) agar dapat meningkatkan kenyamanan dalam perusahaan sehingga mampu memengaruhi tingkat komitmen organisasi serta menurunkan *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan mengenai PT Ananda Dwi Putra yang mengalami *turnover intention*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang disajikan dengan judul “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* pada PT Ananda Dwi Putra?
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada PT Ananda Dwi Putra?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi pada PT Ananda Dwi Putra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention* pada PT Ananda Dwi Putra.
2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* pada PT Ananda Dwi Putra.
3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi pada PT Ananda Dwi Putra.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan yang diharapkan yaitu:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia, terkhususnya mengenai pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap *turnover intention*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan ilmu juga teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bisa melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi didunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan suatu perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan juga informasi sehingga memberikan dampak, ilmu dan juga pengetahuan khususnya mengenai variabel pada penelitian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga acuan sehingga nantinya dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini serta juga dapat menambah objek dan variabel yang belum terdapat dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Ananda Dwi Putra yang beralamat di Perum Wantilan Regency Blok B13, RT 10/ RW 04, Kelurahan Wantilan, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Subang.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama 5 bulan dimulai dari Agustus 2023 sampai Januari 2024 yang dapat dilihat pada lampiran 1.