

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, sehingga manajemen tenaga kerja pada suatu perusahaan harus diperhatikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Belete (2018) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan ingin berhenti dari suatu perusahaan misalnya kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, gaji, keadilan organisasi, peluang promosi, variabel demografis, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Turnover intention memiliki arti kecenderungan atau tingkat perilaku dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Memon *et al.*, 2016), kasus *turnover* yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi sebuah indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang harus segera ditangani oleh manajemen. *Turnover intention* tidak muncul begitu saja, melainkan timbul melalui sikap serta kontrol terhadap perilaku individu. *Turnover intention* harus segera diatasi salah satunya adalah dengan melakukan identifikasi berbagai faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah.

Menurut Risza (2022:63) *turnover intention* memberikan masalah serius bagi perusahaan, karena banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan akan menyebabkan terjadinya pergantian karyawan terutama karyawan tersebut sudah berpengalaman. Ketika karyawan yang sudah

berpengalaman keluar dari perusahaan tentunya perusahaan akan kebingungan untuk mencari pengganti yang sepadan dan juga harus bisa melatihnya lagi.

Permasalahan *turnover intention* ini memiliki dampak buruk bagi sebuah perusahaan, karena hal ini dapat menunjukkan kestabilan karyawan, maka semakin sering terjadi *turnover* maka bisa dikatakan sebuah organisasi juga semakin tidak stabil. Jika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka akan membaya biaya yang sudah dikeluarkan pada saat karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan. Dan ketika terjadi *turnover* maka perusahaan harus mengeluarkan lagi biaya-biaya seperti biaya *recruitmen*, *training*, seragam karyawan, dan biaya penyesuaian lainnya. Salah satu langkah untuk menekan atau menurunkan fenomena *turnover intention* adalah dengan meningkatkan *work life balance* dari seorang karyawan di sebuah organisasi.

Work life balance adalah sebuah konsep menyeimbangkan antara tekad maupun karir dengan waktu luang, keluarga, kebahagiaan dan pengembangan spiritual, tentang bagaimana pelaksanaan kegiatan pekerjaan secara akumulasi baik dalam organisasi maupun saat diluar organisasi. Singodimedjo (dalam Jannatul Firdaus, 2022:19) mengemukakan bahwa disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Afandi (dalam Jannatul Firdaus, 2022:19) menerangkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi alat yang dapat digunakan oleh manager untuk mengubah perilaku serta menjadi usaha yang ditunjukan dalam

meningkatkan kesadaran dan meningkatkan kesediaan agar karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan dan semua norma sosial yang ada. Dalam proses kerja harus ada pembagian yang jelas agar setiap karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam lingkungan kerjan seperti itu disiplin dapat berkembang. Menurut Gita dan Inayat (2022:3) hasil penelitian Azhar, Utami, dan Siswadi (2020), Purnamasari (2018) serta Djari dan Sitepu (2017), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tingkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan menghasilkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki peran penting guna menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*.

Alianto dan Anindita (dalam Saras, 2020:8) menjelaskan salah satu faktor penunjang kepuasan kerja pegawai yaitu *work life balance* dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusnani dan Prasetyo (2018) yang memberikan hasil pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 57,9%. Kemudian penelitian oleh Zaheer, Islam, dan Darakhshan (2016) yang menunjukkan hasil tingkat stres pada pekerjaan terhadap *work life imbalance* adalah hubungan positif yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,73.

Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan berpengaruh positif pada organisasi seperti memiliki kinerja yang tinggi dan loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kepuasan

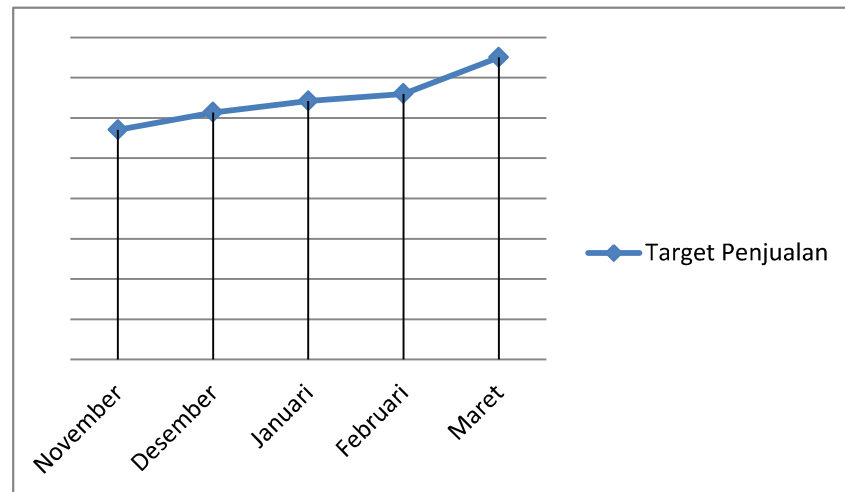
rendah (tidak puas) akan menciptakan *turnover* (Shabrina & Ratnaningsih dalam Saras, 2020:15). Ketika seorang pegawai mencapai kepuasan dalam kerja maka ia akan bekerja secara maksimal begitu juga sebaliknya ketika pegawai dalam bekerja tidak mencapai kepuasan, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai, seperti terlambat hadir, melanggar kewajiban, dsb. (Sihombing, dalam Saras, 2020:15).

Hidayat, Kambara, dan Lutfi (dalam Ignatius dan Widya, 2022:1016), kepuasan kerja merupakan sikap yang secara umum ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat berupa sikap senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan dan sesuatu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Kualitas kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa hal seperti kedisiplinan, prestasi kerja, moral kerja, dan *turnover*. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang terbentuk karena penilaian pegawai atas pekerjaannya yang didasari oleh persepsi individu tersebut tentang seberapa baik pekerjaannya dan rasa puas yang dirasakan (Changgriawan dalam Ignatius dan Widya, 2022:1016).

PT Indomarco Prismata, atau yang beroperasi salah satunya sebagai toko Indomaret merupakan jaringan pengecer waralaba di Indonesia. Indomaret yang merupakan anak perusahaan dari Salim Group memiliki 8 toko di wilayah Kabupaten Barito Kuala (2021). Toko yang menjual bahan pokok dan keperluan sehari-hari ini tentu memiliki saingan yang cukup banyak, diluar bersaing dengan sesama perusahaan besar yang memiliki konsep yang sama namun juga banyak warung ataupun pasar. Diluar

persaingan itu tentu sebagai perusahaan salah satu prioritasnya adalah mencari keuntungan yang diwujudkan dalam bentuk target penjualan ke setiap toko.

Dapat dilihat pada gambar grafik diatas bahwa pada periode bulan



Gambar 1.1
Target Penjualan Toko Indomaret di Kab. Barito Kuala
 (Sumber : Data diolah, 2022)

November 2021 sampai Maret 2022 setiap bulannya toko Indomaret di Kabupaten Barito Kuala memiliki target penjualan yang terus meningkat, hal ini tentu akan mempengaruhi *work life balance* dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja ketika target tidak bisa tercapai.

Melihat fenomena tersebut maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja (Pada Karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala).

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala ?
- 2) Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala ?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala ?
- 5) Apakah *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala ?

1.3. Tujuan Penelitian

Menyesuaikan dengan rumusan masalah diatas, maka dapat diajukan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala.

- 5) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan Indomaret di Kabupaten Barito Kuala.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan baru untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa mendatang agar bisa memperluas ilmu yang dibutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan penelitian terkait *work life balance*, disiplin kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja khususnya dan manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

1.4.2. Aspek praktis

2.5.1.1 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention*.

2.5.1.2 Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi di perpustakaan STIMI Banjarmasin untuk nantinya digunakan mahasiswa sebagai rujukan baru dalam penelitian selanjutnya.

2.5.1.3 Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana untuk menerapkan semua ilmu yang telah diperoleh di bangku perguruan tinggi dan dapat memecahkan masalah-masalah yang ada di penelitian ini.