

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam dunia sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas diperusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat didalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sedarmayanti, 2009:4). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Survey yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting and Information Solution pada tahun 2021 hasilnya menyatakan bahwa sebesar 69% mayoritas responden lebih memilih perusahaan yang memiliki reputasi “*great place to work*” dan 86% responden memilih budaya organisasi yang sekaligus membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Survey lain yang dilakukan oleh Jobstreet (2014) menyatakan bahwa faktor terbesar yang menjadi ketidakpuasan karyawan adalah tidak memiliki *work-life balance* (85%). Selain itu, Jobstreet juga melakukan penelitian pada September 2014 yang hasilnya menunjukkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survey tersebut banyak perusahaan sekarang lebih memilih mengambil kebijakan perusahaan untuk karyawannya dengan meningkatkan fleksibilitas dan ruang karyawan di tempat kerja dan lebih memberikan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan kesehatan mental karyawan. Salah satu bentuk usahanya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kesejahteraan karyawan adalah dengan memperhatikan *work-life balance*. Dengan bentuk program *work-life balance* yang sudah diterapkan di perusahaan diantaranya, Kebijakan Family-Friendly, Jam Kerja yang Fleksibel, Program Insentif, Program Kesehatan, dan Program *Work-life*. Menurut Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar pekerjaan maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja.

Selain *Work Life Balance*, ada faktor lain yang menjadi ketidak puasan karyawan yaitu kepemimpinan, Pemimpin dapat diartikan sebagai orang mempunyai wewenang untuk mengarahkan bawahannya mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan (Solikin dkk, 2017). Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas- aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Sudah merupakan tugas pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia untuk memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi, setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh- sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang mengarah kepada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan rasa kepuasan sehingga akhirnya menimbulkan kinerja yang tinggi, termasuk pula dalam usaha meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di PT.Kharisma Semesta Hijau.

Untuk itu perusahaan perlu mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu

mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian anggota perusahaan .

*Turnover Intention* yang tinggi mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Perusahaan harus memperhatikan tingkat *Turnover Intention* yang mungkin ada pada karyawan, karena *Turnover Intention* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan diantaranya adalah:

1. Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan, dan mempelajari pergantian.
2. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Kemungkinan dibocorkannya rahasia perusahaan oleh karyawan yang sudah keluar kepada perusahaan lainnya.

Di bawah ini merupakan gambaran perkembangan jumlah karyawan PT.

Kharisma Semesta Hijau selama 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Kharisma Semesta Hijau**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlahkaryawan (orang)</b>	<b>Perkembangan(%)</b>
2018	39	-
2019	43	10,25
2020	41	(4,65)
2021	44	7,31
2022	49	11,36

*Sumber: PT.Kharisma Semesta Hijau 2023*

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa perkembangan karyawan PT.

Kharisma Semesta Hijau pada tahun 2019 terjadi peningkatan karyawan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,25%. Ditahun 2020 terjadi penurunan sebanyak 2 orang atau sebesar 4,65% dan ditahun 2021 terjadi kenaikan sebanyak 3 orang atau sebesar 7,31%. Ditahun 2022 kenaikan meningkat Kembali sebanyak 5 orang atau sebanyak 11,63% dan secara keseluruhan menjadi 49 orang. Peningkatan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kerja karyawan PT. Kharisma Semesta Hijau.

Dalam rangka memenuhi mempertahankan karyawan, ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian perusahaan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kualitas karyawan, diantaranya adalah menerapkan konsep *Work-Life Balance*. Hal ini berkaitan dengan konsep dasar dari *Work-Life Balance* dimana semakin seimbang pembagian peran karyawan sebagai penggerak perusahaan dengan perannya di luar pekerjaan maka karyawan tersebut akan menjadi semakin produktif serta dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mahmud (2011, 159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan, yaitu: Metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil, minimal 20%.

*Work Life Balance* karyawan dapat dilihat melalui tabel survey awal pada PT.Kharisma Semesta Hijau di bawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Data Survey Awal Variabel *Work Life Balance* Pada PT.Kharisma Semesta Hijau**  
**Tahun 2023**

No	PERNYATAAN	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Saya memiliki Jam kerja yang berlebihan	-	2	2	1	-	5
2	Saya tetap melakukan hobisaya ketika pulang kerja.	1	1	3	-	-	5
3	Saya memiiki keseimbangan waktu dengan keluarga.	1	1	3	-	-	5
4	Saya selalu menggunakan waktu cuti dan libur saya.	-	-	3	2	-	5
5	Saya selau hadir pada acara-acara pribadi saya		1	2	1	1	5
6	Saya tidak di ganggu saat di luar jam kerja	-	2	2	1	-	5
7	Tingkat stres dan kelelahan saya tinggi karna pekerjaan yang saya jalani.	-	3	2	-	-	5
8	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di tempat saya bekerja.	-	1	2	-	2	5
9	Saya memiliki kepuasan pada saat waktu luang.	-	2	1	-	2	5
	Rata-rata	0,11	1,55	2,22	0,55	0,55	5

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Dari tabel survey awal yang dilakukan kepada 5 orang responden mengenai pengamatan tentang *Work Life Balance* dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawabannya 0,11 menjawab sangat setuju,1,55 menjawab setuju,2,22 menjawab kurang setuju,0,55 menjawab tidak setuju dan 0,55 menjawab sangat tidak setuju dari rata-rata tersebut dapat di simpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Kharisma Semesta Hijau,karyawan belum bisa mengontrol *Work Life Balance*.

Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba memengaruhi orang lain. Model kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk memengaruhi dan memperbaiki kelompok dan budayanya.

Adapun data survey awal mengenai Kepemimpinan pada karyawan PT.Kharisma Semesta Hijau dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Data Survey Awal Variabel Kepemimpinan pada PT.Kharisma Semesta Hijau Tahun 2023**

No	PERNYATAAN	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Pemimpin mampu menganalisis risiko dan keuntungan dari setiap alternatif	1	2	2	-	-	5
2	Pemimpin memiliki kesetaraan dalam pengambilan keputusan	-	1	4	-	-	5
3	Pemimpin Memberikan Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan	-	2	3	-	-	5
4	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan	-	-	1	1	3	5
5	Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan informasi secara jelas dan terstruktur	-	1	2	2	-	5
6	Pemimpin memiliki kemampuan mendengarkan dengan baik dan memahami pesan yang disampaikan oleh orang lain	-	2	1	2	-	5

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
7	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada para karyawannya	-	4	1	-	-	5
8	Pemimpin memiliki kemampuan membuat lingkungan kerja yang mendukung dan menguntungkan bagi bawahan	-	2	2	1	-	5
9	Pemimpin memiliki Kemampuan untuk memastikan bahwa bawahan memiliki peluang untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka	-	2	3	-	-	5
10	Pemimpin memiliki Kemampuan untuk memimpin dengan contoh dan memberikan teladan yang baik	-	3	2	-	-	5
11	Pemimpin memiliki Kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif	-	3	2	-	-	5
12	Pemimpin Bersikap fleksibel dalam menangani situasi dan masalah	-	2	2	1	-	5
Rata-rata		0,08	2	2,08	0,58	0,25	5

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Dari kesimpulan survey awal pada *Work Life Balance* survey awal juga dilakukan pada variable Kepemimpinan, dari data survey awal di atas bisa kita simpulkan mengenai rata-rata jawaban dari 5 responden yaitu 0,08 menjawab sangat setuju, 2 menjawab setuju, 2,08 menjawab kurang setuju, 0,58 menjawab tidak setuju dan 0,25 menjawab sangat tidak setuju dapat di simpulkan bahwa pemimpin berpengaruh negatif pada karyawan yang berpengaruh pada tingkat *Turnover Intention* pada karyawan.

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover Intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Di bawah ini merupakan tabel survey awal pada *Turnover Intention* karyawan pada PT.Kharisma Semesta Hijau bisa di lihat sebagai berikut

**Tabel 1.4**  
**Data survey awal variabel *Turnover Intention* pada PT.Kharisma Semesta Hijau pada Tahun 2023**

No	PERNYATAAN	Jawaban					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Saya tidak puas terhadap kepemimpinan di tempat saya bekerja	-	-	2	3	-	5
2	Saya tidak puas dengan kondisi kerja saya saat ini.	-	-	2	3	-	5
3	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna ketidak setaraan gaji .	-	-	3	2	-	5
4	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna waktu dan lokasi kerja .	-	-	2	3	-	5
5	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna Kepuasan saya dengan kompensasi	-	-	4	1	-	5
6	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna ada Peluang pengembangan karir saya.	-	1	2	1	1	5
7	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna tidak ada Jaminan kesejahteraan	-	-	2	3	-	5
8	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna tidak puas dengan budaya perusahaan	-	1	1	3	-	5
9	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karna tidak puas dengan kualitas lingkungan kerja	-	-	4	1	-	5
Rata-rata		-	0,22	2,44	2,22	0,11	5

Sumber : Data Diolah tahun 2023

Selain data survey awal mengenai *Work Life Balance* dan Kepemimpinan survey awal survey awal dilakukan juga pada pengamatan tentang variable *Turnover Intention* yang bisa kita simpulkan dari rata-rata jawaban responden

sebagai berikut 0,22 menjawab setuju,2,44 menjawab kurang setuju, 2,22 menjawab tidak setuju dan 0,11 menjawab sangat tidak setuju dari rata-rata jawaban tersebut artinya bahwa ada beberapa karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari Perusahaan walaupun jawaban kurang setuju mendominasi dari kuesioner tersebut.Tetapi ini bisa jadi ancaman untuk Perusahaan untuk kekurangan SDM karyawan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan *Work Life Balance* dan Kepemimpinan pada perusahaan dan juga dari factor lain yaitu kompensasi karyawan,kebutuhan karyawa dan tingkat keterlibatan karyawan yang seimbang. Maka karyawan akan bertahan dan betah ditempat dia bekerja.

Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan pada “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Kharisma Semesta Hijau”. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif,dan meminimalkan tingkat *Turnover Intention*.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan ditemukan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan program yang lebih baik untuk meningkatkan *Work-Life Balance* dan Kepemimpinan yang efektif, sehingga dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention* dan memperkuat keberlangsungan jangka panjang PT.Kharisma Semesta Hijau dalam menghadapi tantangan kompetitif di masa depan.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang masalah *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover*

*Intention* karyawan dan dituangkan dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul  
**“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.KHARISMA SEMESTA  
HIJAU”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dimna penulis dapat meengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan dari tahun 2018 sampai tahun 2022 berfluktuasi cenderung meningkat tetapi di iringi dengan *Turnover Intention* yang tinggi.
2. Karyawan pada PT Kharisma Semesta Hijau merasa tidak memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di tempat kerja yang berdampak pada tingkat *Turnover Intention* yang tinggi.
3. Kurangnya motivasi dan pengembangan karir dari pemimpin terhadap karyawan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Work Life Balance*,Kepemimpinan dan *Turnover* pada PT.Kharisma Semesta Hijau?
2. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan secara simultan pada PT.Kharisma Semesta Hijau?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan secara parsial pada PT.Kharisma Semesta Hijau?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran *Work Life Balance*, Kepemimpinan dan *Turnover Intention* karyawan pada PT. Kharisma Semesta Hijau.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan secara simultan pada PT. Kharisma Semesta Hijau.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan secara parsial pada PT. Kharisma Semesta Hijau.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Peneliti

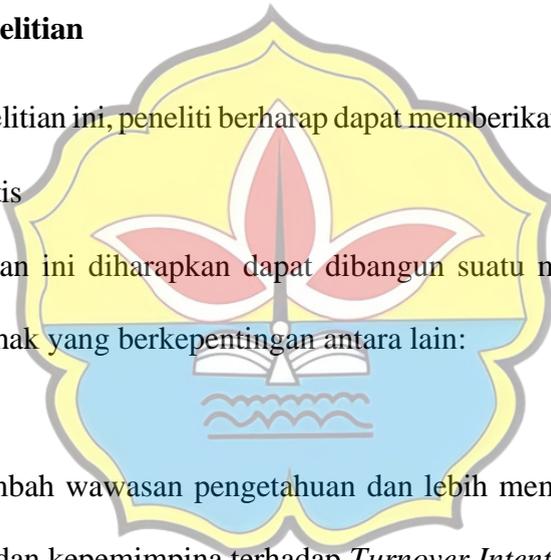
Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami pengaruh *Work Life Balance* dan kepemimpinan terhadap *Turnover Intention*.

- b. Bagi PT. Kharisma Semesta Hijau

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi PT. Kharisma Semesta Hijau mengenai kinerja pegawai dan bagaimana *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* yang baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

- c. Bagi Pegawai

Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk



menambah wawasan tentang *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap

*Turnover Intention* dalam organisasi.

2. Manfaat akademis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan atau referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

