

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era modernisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, banyak bermunculan perusahaan baru dengan memproduksi barang yang sama. Dalam menghadapi hal ini maka perusahaan harus meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan dengan baik, karena ketika sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan baik maka akan menghasilkan barang yang baik dan bermutu.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang penting, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli :

Sri Larasati (2018:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Melayu S.P Hasibuan (2018:15) juga menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satunya melalui penerapan *work life balance* dan stress kerja, *work life balance* dan stress kerja adalah dua kata yang saling berhubungan. Keduanya memiliki peran untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention*

dengan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. *Work life balance* dan stress kerja dapat mempengaruhi niat untuk keluar oleh karyawan. *Work life balance* diterapkan terjadinya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan diluar kerja, jika *work life balance* tidak berjalan dengan baik maka akan menimbulkan stress kerja. Stress kerja di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan *turnover intention*.

Karyawan adalah sesuatu yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat serta membutuhkan ketelitian yang sangat tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Situasi pekerjaan dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat para karyawan mengalami stress. Stress kerja yang dialami pada karyawan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Beban kerja yang berlebihan dan tidak segera diselesaikan akan menjadi sumber yang potensial munculnya stress kerja pada karyawan.

PT. Boosan Sarang Lestari merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Desa Gondoharum Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus yang bergerak dibidang produksi soule sepatu. Karyawan di PT. Boosan Sarang Lestari dibagi menjadi tiga *shift* untuk karyawan bagian produksi, yaitu *shift* pagi yang dimulai pukul 07.00–15.00 WIB, kemudian untuk *shift* sore mulai pukul 15.00-23.00 WIB, dan untuk *shift* malam dimulai pukul 23.00-08.00 WIB. Namun sering terjadi *overtime* yang disebabkan permintaan produksi

terlalu banyak yang menyebabkan karyawan kelelahan dan kurangnya membagi waktu pada kehidupan diluar kerja mereka, seperti keluarga dan berekreasi. Untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan harus bisa menerapkan *work life balance* dan meminimalisir stress kerja pada karyawan agar tidak terjadi *turnover intention*, serta menjadikan kepuasan kerja karyawan meningkat dan lebih efisien dalam bekerja. Berikut ini adalah data jumlah karyawan yang keluar pada bulan Januari 2022 – Juni 2023 :

**Tabel 1.1**  
**Karyawan yang keluar bulan Januari 2022 – Juni 2023**

	Bagian	Bulan											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
<b>Tahun 2022</b>	Press	3	2	3	1	4	1	-	3	2	1	3	1
	Rolling	5	1	1	3	-	2	-	-	2	1	2	3
	Finishing	1	1	-	2	-	1	1	-	1	-	-	2
<b>Tahun 2023</b>	Press	3	1	4	1	3	-						
	Rolling	2	1	5	1	2	-						
	Finishing	-	1	-	2	-	1						

*Sumber : PT. Boosan Sarang Lestari, Juli 2023.*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulan karyawan bagian produksi PT. Boosan Sarang Lestari banyak yang keluar. Karyawan yang keluar dapat disebabkan karena beberapa faktor seperti, tekanan dari atasan, rekan kerja yang kurang nyaman, dan lain-lain. Hal ini dapat menghambat pada proses produksi.

**Tabel 1.2**

<b>Jumlah Karyawan Lembur Tahun 2023</b>	
<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>
Januari	68
Februari	73
Maret	46
April	40
Mei	56
Juni	63
Juli	60
Agustus	58
September	58
Oktober	70
November	72
Desember	52

Sumber : PT. Boosan Sarang Lestari, 2024

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah karyawan yang lembur setiap bulannya cukup signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh jumlah permintaan produksi yang tinggi. Sehingga karyawan yang dilemburkan tidak memiliki waktu yang cukup untuk hal-hal atau kegiatan diluar pekerjaan.

**Tabel 1.3****Jumlah Target dan nilai actual yang dicapai karyawan**

<b>Tahun 2023</b>		
<b>Bulan</b>	<b>Target/Bulan (pcs)</b>	<b>Actual</b>
Januari	748,000	655,000
Februari	748,000	778,000
Maret	748,000	564,000
April	748,000	566,000
Mei	748,000	625,000
Juni	748,000	725,000
Juli	748,000	675,000
Agustus	748,000	547,000
September	748,000	728,000
Oktober	748,000	698,000
November	748,000	675,400
Desember	748,000	632,000

Sumber : PT. Boosan Sarang Lestari, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 adalah jumlah target karyawan bagian produksi setiap bulan. Dapat dilihat bahwa karyawan sulit sekali mencapai target yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan beberapa faktor seperti, kelelahan, sulit fokus, ataupun kurangnya motivasi pada karyawan.

**Tabel 1.4**

Data Karyawan Produksi yang Naik Jabatan			
Tahun 2023			
Nama Karyawan	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Masa Kerja
Rondi	Produksi	Kepala Bagian	3 tahun
Junaidi	Produksi	Kepala Bagian	2,5 tahun

Sumber : PT. Boosan Sarang Lestari, 2024

Tabel 1.4 merupakan data karyawan bagian produksi yang naik jabatan pada tahun 2023. Masih sangat minim sekali untuk proses kenaikan jabatan karena memang harus memenuhi beberapa kriteria, salah satunya yaitu mencapai target kurang lebih enam bulan berturut-turut.

Dari data di atas yang mewakili variabel *work life balance*, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang saling berhubungan, oleh karena itu peneliti mengangkat tema pengaruh *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari tersebut.

*Research Gap* penelitian ini adalah tentang kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention*, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) hasil penelitian menunjukkan variabel *work life balance* dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work life balance* berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja.

Pada variabel stress kerja hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah dan Prasetio (2018) stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* Nita Ratna Sari, dkk (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan pada variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

## 1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang diatas, banyaknya permasalahan yang harus diatasi, ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang berkaitan dengan *work life balance*, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
- 2) Obyek penelitian ini yaitu pada PT.Boosan Sarang Lestari Kudus.
- 3) Subjek penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Boosan Sarang Lestari Bagian Produksi.

## 1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang dialami PT. Boosan Sarang Lestari yang berada di Desa Gondoharum Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus yaitu terjadinya karyawan yang keluar secara terus menerus, karyawan banyak yang tidak mencapai target, seringnya karyawan cuti setiap bulan, dan minimnya jenjang karir pada karyawan sehingga peneliti mengangkat tema pengaruh *work life*

*balance* dan stress terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang dapat diambil yaitu :

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Boosan Sarang Lestari?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Boosan Sarang Lestari ?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Boosan Sarang Lestari ?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Boosan Sarang Lestari ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Boosan Sarang Lestari ?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari?
7. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* pada PT. Boosan Sarang Lestari.
2. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Boosan Sarang Lestari.
3. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Boosan Sarang Lestari.
4. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Boosan Sarang Lestari.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap stress kerja pada PT. Boosan Sarang Lestari.
6. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari.
7. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh *work life balance*, stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari.
2. Memberikan referensi yang lebih akurat terkait materi pengaruh *work life balance* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Boosan Sarang Lestari.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Memberikan kontribusi dan pemikiran tentang *work life balance*, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* kepada karyawan PT. Boosan Sarang Lestari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengetahui pentingnya kepuasan kerja dan *turnover intention*.