

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, berbagai aspek dapat mempengaruhi kehidupan manusia yang membawa dampak cukup besar bagi industri yang sedang berjalan sehingga perusahaan-perusahaan dituntut harus bisa mengelola secara efektif dan efisien sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016) sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang berkaitan antara hubungan serta peran karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam membantu agar terwujudnya tujuan utama organisasi. Setiap sumber daya manusia di organisasi memiliki potensi yang harus dimanfaatkan secara baik agar memberikan hasil yang optimal. Terlepas dari adanya sumber daya yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tercapainya tujuan sebuah organisasi lebih bergantung pada manusia atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Apriyanto & Haryono, 2020). Dengan adanya pendekatan manajemen yang efektif terhadap karyawan, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan inovasi, dan mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Karyawan adalah aset terpenting bagi suatu perusahaan, karena mereka merupakan pendorong utama di setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi modal utama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggerakan faktor-faktor lain di perusahaan (Steven & Prasetyo, 2020). Dampak

perubahan teknologi yang cepat terhadap pekerjaan dalam organisasi telah meningkatkan kurangnya transparansi, karena sering kali taktik dan strategi yang digunakan tidak sesuai. Hal ini menyebabkan timbulnya sejumlah masalah dalam organisasi, termasuk tingginya tingkat pergantian karyawan, konflik peran yang muncul, peluang promosi yang terbatas, dan beban kerja yang berat (Budhwar, 2001 dalam Javed et al., 2014). Demi meraih tujuan tersebut, organisasi tidak bisa mengabaikan kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama, yakni para karyawan yang berdedikasi. Perusahaan yang memiliki visi dan misi yang kokoh juga membutuhkan karyawan yang memiliki pandangan jangka panjang serta ide-ide yang mendukung pertumbuhan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang (Noeary et al., 2020).

Salah satu organisasi atau badan usaha yang berkembang saat ini adalah koperasi. Koperasi berasal dari bahasa latin *coopere*, dan dalam Bahasa Inggris disebut *cooperation* yang berarti kerja sama. Berdasarkan Undang-Undang No. 25 tahun 1992, koperasi diartikan sebagai sebuah badan usaha yang memiliki anggota orang-orang atau badan hukum yang berlandaskan prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi masyarakat yang berdasar pada asas kekeluargaan. Menurut Kurniawan, (2013) koperasi merupakan organisasi yang anggotanya bersifat sukarela serta terbuka bagi semua orang dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan dan tanpa membedakan latar belakang sosial, agama, ras dan politik.

Pada lembaga keuangan seperti koperasi, karyawan memiliki intensitas kerja yang tinggi dikarenakan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang besar. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan membuat karyawan merasa

beban kerja terlalu tinggi dan mengalami stres serta kurangnya keseimbangan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga menimbulkan niat untuk keluar. Konsekuensi dari niat untuk meninggalkan perusahaan ini dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti kerugian finansial dalam hal biaya rekrutmen karyawan baru, biaya pelatihan karyawan baru, serta tingkat kesalahan yang cenderung tinggi pada awal masa kerja karyawan baru (Romadhoni et al., 2020).

Stres adalah respons negatif yang timbul ketika seseorang menghadapi tekanan yang berlebihan, baik itu karena tuntutan yang diberikan, hambatan yang dihadapi, atau peluang yang terlalu banyak. Menurut Nazenin & Palupiningdyah, (2014), stres yang berlebihan dapat mengganggu kinerja pekerjaan, dengan risiko membuat karyawan kehilangan kemampuan untuk mengelolanya dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan dalam pengambilan keputusan, perilaku yang tidak teratur, dan akhirnya menurunnya produktivitas kerja karena absen akibat sakit atau bahkan berujung pada keputusan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2019) pada Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* karyawan. Didapati bahwa stres kerja yang tinggi akan menimbulkan niat untuk keluar yang tinggi pula.

Selain stres, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar. Menurut Jufri & Mellanie, (2019) beban kerja merujuk pada jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau unit organisasi dalam rentang waktu tertentu. Setiap pegawai memiliki persepsi yang

unik terhadap pekerjaannya. Namun, ketika beban kerja menjadi terlalu tinggi, ini dapat mendorong pegawai untuk memiliki persepsi negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa memicu niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih baik (Hanum Indriati, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriantini et al., (2019) menjelaskan bahwa beban kerja dapat menyebabkan keinginan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, bahkan sampai pada niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

Dalam sebuah organisasi, karyawan dituntut agar bekerja lebih baik, efisien dan efektif. Namun disisi lain, karyawan juga memiliki kehidupan diluar perusahaan yang sama pentingnya untuk diperhatikan misalnya kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan-kerja merujuk pada kemampuan individu untuk secara mandiri mengelola dan mempertahankan proporsi yang sesuai antara tanggung jawab pekerjaan dengan beragam kegiatan yang penting bagi kehidupan pribadinya, seperti peran dalam keluarga, partisipasi dalam kegiatan masyarakat, upaya pengembangan diri, dan waktu untuk rekreasi (Gadzali, 2020). Lebih lanjut, Hye Kyoung Kim, (2014) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah konsep yang menyangkut strategi dalam mengatur peran-peran antara pekerjaan dan segala kegiatan yang dianggap penting bagi kualitas hidup individu, seperti peran dalam keluarga, partisipasi dalam kegiatan masyarakat, upaya pengembangan diri, dan waktu untuk rekreasi.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Koperasi Kredit (KSP Kopdit) Timau Kupang. Koperasi ini telah berdiri sejak tahun 2006 dengan memiliki wilayah kerja yang cukup luas di Pulau Timor dan sekitarnya. KSP

Kopdit Timau Kupang merupakan sebuah koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam dan perkreditan bagi anggota. Saat ini KSP Kopdit Timau memiliki 63 karyawan yang terbagi dalam pengurus, pengawas, manajer serta divisi kerja bagian perkreditan, keuangan, administrasi umum, dan koordinator lapangan. Koperasi ini telah memiliki lebih dari 7 ribu anggota atau nasabah yang tersebar di beberapa wilayah kerja. Banyaknya anggota yang tergabung dalam koperasi ini dengan jumlah karyawan yang tidak sebanding, membuat karyawan sering merasa stres dalam bekerja, merasa beban kerja yang dilakukan terlalu banyak serta merasa bahwa keseimbangan kerja dan di luar kerja yang sangat kurang. Hal tersebut dikarenakan adanya tanggung jawab yang berlebihan, tekanan dari atasan serta target yang harus dicapai. Sehingga terkadang karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.

Dengan alasan serta fenomena yang terjadi, maka peneliti melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Niat untuk Keluar Karyawan KSP Kodit Timau Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar?
- 3) Apakah keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dengan niat untuk keluar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dengan niat untuk keluar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan niat untuk keluar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap niat untuk keluar. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu manajemen.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi agar dapat menjadi bahan evaluasi serta menambah wawasan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan khususnya terkait pengaruh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap niat untuk keluar.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan agar menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Menurut Jamal & Baba, (1992) stres kerja merupakan reaksi individu atas pekerjaan yang berlebihan serta tekanan di lingkungan kerja yang melampaui kemampuannya.
2. Menurut Bruin & Taylor, (2006) beban kerja adalah pekerjaan atau jumlah tugas yang wajib dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
3. Menurut Omar, (2013) keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah keadaan individu yang mampu mengelola serta menyeimbangkan tanggung jawab pada pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara efektif.
4. Menurut Boshoff & Allen, (2000) niat untuk keluar (*intention to leave*) adalah keinginan atau kecenderungan yang dialami oleh seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dalam waktu dekat.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan secara garis besar penelitian yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi penjelasan teori yang digunakan sebagai landasan utama dalam penelitian yang relevan dengan topik permasalahan, yaitu stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja dan niat untuk keluar. Serta berisi penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai ruang lingkup penelitian (jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel), metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas mengenai analisis data yang telah diolah berdasarkan jawaban responden untuk membuktikan hipotesis penelitian dan diakhiri dengan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian dan saran.