

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan pola kerja di era modern telah menuntut organisasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balance* tidak lagi dipandang sebagai fasilitas tambahan, melainkan sebagai kebutuhan penting untuk mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Ketika keseimbangan ini tidak terpenuhi, berbagai masalah mulai muncul, seperti stres kerja, kelelahan, bahkan meningkatnya *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Rizqiyah, 2024). Di tengah tantangan bisnis yang semakin kompetitif, menjaga keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja menjadi hal krusial, terlebih bagi organisasi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Hasil survei Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 60% pekerja formal menghabiskan waktu kerja lebih dari 48 jam per minggu, yang beresiko menyebabkan stress dan kelelahan. Selain itu laporan dari Awardco (2024) mencatat bahwa rata-rata tingkat *turnover intention* karyawan di Indonesia mencapai 41%, menunjukkan banyaknya karyawan yang memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu kurang dari satu tahun. Hal ini diperkuat oleh laporan global yang menyatakan bahwa meskipun sebagai besar pekerja merasa memiliki *work-life balance* yang baik, 77% di

antaranya masih mengalami kelelahan dan 48% siap meninggalkan pekerjaan jika pekerjaan tersebut mengganggu kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini berdampak pada hubungan sosial dan kesehatan, di mana sekitar 40% orang merasa waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan teman terganggu oleh pekerjaan. Ketika jam kerja terlalu panjang, kinerja cenderung menurun dan risiko kesalahan atau cedera meningkat (Whiting, 2025).

*Work-life balance* penting untuk menjaga stabilitas karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan bisa terjaga, karyawan cenderung lebih puas, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

*Job engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif karyawan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi, sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi (Novitasari & Dessyarti, 2022).

Dalam konteks pembahasan yang sama seperti di atas, kondisi ini tidak hanya relevan di sektor industri besar, tetapi juga di lembaga keuangan berbasis koperasi seperti Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng. KSP Marendeng

merupakan lembaga yang menyediakan layanan simpan pinjam yang ditujukan bagi anggotanya, dan meskipun secara struktur merupakan koperasi, dengan sistem kerja dan budaya kerjanya memiliki kemiripan dengan bank-bank pada umumnya, seperti standar pelayanan tinggi, jam kerja tetap, dan target pencapaian tertentu. Belum banyak yang mengkaji fenomena ini di sektor koperasi, khususnya koperasi daerah seperti KSP Marendeng yang memiliki karakteristik unik dalam hal sistem kerja, beban tugas, dan budaya organisasi.

Penelitian sebelumnya Patiung (2021), motivasi dan kepuasan kerja karyawan KSP Marendeng dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang penuh tuntutan dan tekanan untuk mencapai target. Thomas et al., (2025) menekankan bahwa tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di KSP sangat besar, terutama karena karyawan dihadapkan pada sistem kerja yang padat namun tidak selalu didukung oleh struktur organisasi yang efisien. Konfirmasi langsung dengan karyawan di lapangan memperkuat temuan tersebut, di mana mereka menyebutkan beban kerja, mutasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor utama yang mempengaruhi keseharian dan kinerja mereka.

Dalam kondisi seperti ini, *job engagement* memegang peran penting sebagai penopang produktivitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya lebih mampu bertahan meskipun dihadapkan pada tekanan kerja tinggi. Namun, apabila *work-life balance* tidak terjaga, maka *job engagement* dapat menurun dan berujung pada meningkatnya *turnover intention* atau niat untuk keluar dari organisasi.

Ketiga variabel ini dipilih karena saling berkaitan erat dan relevan dalam konteks kerja di koperasi daerah seperti KSP Marendeng. *Work-life balance* menjadi dasar dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya, terutama sistem kerja di KSP Marendeng yang padat, menuntut standar pelayanan tinggi, serta beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi mempengaruhi keseimbangan hidup karyawan. *Job engagement* berperan sebagai kekuatan psikologis yang dapat menjaga semangat, keterlibatan, dan loyalitas karyawan, khususnya saat menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, *turnover intention* menjadi indikator penting dalam mengukur kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks KSP Marendeng yang sangat bergantung pada loyalitas dan kualitas sumber daya manusia, meningkatnya niat *resign* dapat mengganggu stabilitas dan kinerja kerja.

Meskipun isu-isu ini sangat relevan, masih terdapat celah penelitian yang cukup signifikan, mengingat sebagai besar studi sebelumnya lebih difokuskan pada sektor swasta, industri besar, atau perusahaan multinasional di kota-kota besar. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *work-life balance*, *job engagement*, dan *turnover intention* secara simultan dalam konteks koperasi simpan pinjam di wilayah daerah. Padahal, koperasi memiliki karakteristik organisasi dan sistem kerja yang berbeda, namun tetap menuntut profesionalisme yang setara dengan lembaga keuangan lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran *job engagement* dalam memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang

tersebut, judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Engagement* Sebagai Mediasi Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng”.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng?
- 2) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *job engagement* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng?
- 3) Apakah *job engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng?
- 4) Apakah *job engagement* memiliki peran mediasi pengaruh antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* dan *job engagement* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara *job engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng.
- 4) Untuk mengetahui peran *job engagement* sebagai variabel mediasi antara *work-life balance* dan *turnover intention* pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Marendeng.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

- 1) Manfaat Teoritis:
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan memperkaya teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara *work-life balance* (WLB), *job engagement*, dan *turnover intention* dalam konteks organisasi.
  - b. Penelitian ini akan menjadi referensi bagi akademis dan peneliti yang tertarik untuk mendalami dampak *work-life balance* terhadap *job engagement* dan *turnover intention*, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini.
- 2) Manfaat Praktis:
  - a. Penelitian ini dapat menjadi pandangan bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* yang efektif untuk meningkatkan *job engagement* dan mengurangi *turnover intention*.
  - b. Temuan penelitian ini akan memberikan insight bagi manajemen tentang pentingnya dukungan organisasi dalam mencapai *work-life*

*balance*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus pada variabel yang telah ditentukan, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut :

#### 1) *Turnover Intention*

*Turnover Intention* menurut Harnoto (dalam Sukwadi & Meliana, 2014) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dimensi *turnover intention* menurut Jaharuddin & Zainol (2019) ada tiga dimensi, pertama niat untuk meninggalkan pekerjaan, kedua mencari pekerjaan, dan yang terakhir kesediaan untuk pindah.

#### 2) *Work-life balance*

Terdapat empat dimensi dari *work-life balance* yang dibahas menurut Fisher (dalam Smeltzer et al., 2016) yaitu pertama *Work Interference With Personal Life* (WIPL), kedua adalah *Personal Life Interference With Work* (PLIW), dan yang ketiga adalah *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE).

#### 3) *Job Engagement*

*Job Engagement* adalah keadaan psikologis positif dan memuaskan yang ditandai oleh tingkat energi yang tinggi, dedikasi yang kuat, dan

keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan. Individu yang terlibat dalam pekerjaannya merasa bersemangat, termotivasi, dan memiliki rasa bangga terhadap apa yang mereka lakukan. Menurut Ramadhan et al., (2021) terdiri dari tiga dimensi utama yaitu aspek kekuatan (*vigor*), aspek dedikasi (*dedication*) dan aspek keasyikan (*absorption*).

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang jelas mengenai struktur dan alur dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

### 1) Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Batasan masalah diuraikan untuk memperjelaskan ruang lingkup penelitian, diikuti dengan sistematika penulisan yang menjelaskan struktur keseluruhan penelitian.

### 2) Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dimulai dengan tinjauan pustaka yang mencakup landasan teori yang mendasari *turnover intention*, *work-life balance*, *job engagement*.

### 3) Bab III Metodologi

Dalam bab ini penulis menjelaskan lingkup penelitian, termasuk jenis penelitian, lokasi, dan karakteristik populasi serta sampel. Metode pengumpulan data akan mencakup kuesioner untuk variabel penelitian,

diikuti dengan pengujian instrumen untuk validitas dan reliabilitas dan juga yang terakhir ada analisis data.

#### 4) Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan membahas mengenai pencapaian hasil penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dicapai meliputi pengolahan data serta analisis temuan dan pembahasannya.

#### 5) Bab V Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang menjawab masalah dan tujuan penelitian. Selain itu memiliki beberapa saran penelitian untuk pengembangan selanjutnya.