

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi digital pada masa kini telah menjadi aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas kehidupan manusia. Proses digitalisasi telah meluas ke berbagai sektor, salah satunya adalah sektor bisnis. Di antara sektor-sektor tersebut, perbankan menjadi salah satu yang paling aktif dalam menerapkan transformasi digital guna menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman (Rahmania & Afrianty, 2024). Industri perbankan merupakan sektor jasa yang terus berkembang dan memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini disebabkan karena perbankan tidak hanya berkontribusi terhadap pendapatan nasional, tetapi juga berfungsi sebagai lembaga perantara yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali untuk mendukung kegiatan ekonomi yang produktif (Mutiasari, 2020).

Perubahan lingkungan yang cepat menuntut perusahaan untuk beradaptasi melalui pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Manajemen SDM yang baik diperlukan guna mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Apriliana & Nawangsari, 2021). Menurut Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011) dalam Rahmania & Afrianty (2024) pada kenyataannya, karyawan sering menghadapi berbagai kendala dalam menyelesaikan tugas di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan ketersediaan sumber daya sering kali memicu stres berlebihan pada karyawan.

Jika tidak ditangani, stres ini dapat berkembang menjadi *burnout* dan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to leave*). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan agar mereka merasa dihargai. Dukungan organisasi, baik secara emosional maupun praktis, akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan lebih maksimal (Sudrajat, 2018). *Intention to Leave* (ITL) menggambarkan kecenderungan individu untuk merencanakan atau mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya dalam periode waktu tertentu. Bentuknya bisa berupa pindah ke pekerjaan lain, pensiun dini, atau beralih ke jalur karier berbeda. ITL menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memengaruhi keberlangsungan dan stabilitas organisasi (Hernita et al., 2024).

Faktor yang memengaruhi Intention To Leave (ITL) adalah beban kerja yang berlebihan dan stres kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan efektivitas, dan memicu stres yang berkepanjangan. Kondisi ini sering mendorong karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya demi mencari lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang (Chandra, 2024). Dengan tingkat stress kerja yang tinggi, keinginan dalam mendapatkan work-life balance dalam pekerjaan, kewalahan terhadap beban kerja yang diberikan, serta tingkat keluar dari pekerjaan yang juga lebih tinggi (Vinson, 2024).

Intention to leave adalah dorongan atau keinginan dari seorang pegawai untuk tidak lagi menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja (Riana et al., 2020). Pada dasarnya, niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan langkah awal

dari terjadinya perilaku turnover, yang secara langsung mencerminkan gabungan dari sikap dan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri (Staufenbiel, 2010).

Tekanan kerja yang berfokus pada pencapaian target, ditambah dengan persaingan yang semakin ketat dan terus-menerus, dapat mengganggu produktivitas karyawan dan memicu munculnya stres dalam bekerja. Kondisi stres ini kemudian menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*intention to leave*). Stres kerja terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuannya. Untuk mengatasi hal ini, pendekatan stres kerja digunakan sebagai upaya membantu karyawan menghadapi tekanan dalam pekerjaannya (Aji et al., 2018).

Beban kerja yang terlalu besar tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja berlebihan (Bakker et al., 2014). Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (Crisnandi & Chaerudin, 2024). Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat memicu stres saat bekerja. Stres yang berlangsung terus-menerus dapat menimbulkan kelelahan emosional dan mendorong niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to leave*). Oleh karena itu, dukungan organisasi, baik secara emosional maupun dalam bentuk bantuan kerja, sangat penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan (Rahmania & Afrianty, 2024).

Work-life balance muncul karena meningkatnya beban dan tuntutan di lingkungan kerja, sementara kebutuhan pribadi juga menuntut perhatian yang seimbang. Situasi ini membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kebutuhan penting bagi setiap karyawan. *Work-Life Balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga keduanya dapat memberikan rasa puas dan sejahtera (Bataineh, 2019). *Work-life balance* diketahui memiliki pengaruh positif terhadap niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap intensi untuk keluar?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap intensi untuk keluar?
3. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah telah ditentukan oleh peneliti dengan tujuan membuat penelitian lebih spesifik dan berfokus, berikut merupakan batasan masalah yang ditentukan:

1. Stres kerja merupakan perasaan seseorang yang terjadi dikarenakan ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuannya, sehingga menimbulkan tekanan atau ketegangan dalam diri (Nur et al., 2024).
2. Beban kerja merupakan situasi di mana seorang karyawan diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan (Tinambunan et al., 2022).
3. Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan konsep yang menggambarkan cara seseorang mengelola tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta menetapkan batas yang jelas di antara keduanya demi menciptakan keseimbangan (Clark, 2000).
4. Intensi untuk keluar merupakan sebuah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yang dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan bagi perusahaan (Aburumman et al., 2020).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang akan dicapai:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi untuk keluar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap intensi untuk keluar.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk:

1. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik terkait stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, dan intensi untuk keluar.

2. Manfaat praktis:

- a) Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru bagi pembaca mengenai bagaimana stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja berperan dalam mendorong niat karyawan terhadap intensi untuk keluar.

- b) Hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan peneliti dalam mengkaji lebih dalam keterkaitan antara stres kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari beberapa bagian yaitu, latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini berisikan beberapa teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisikan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab IV berisikan analisa mengenai data yang telah terkumpul. Analisis dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

