

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aset berharga yang perlu dijaga untuk menentukan efektivitas perusahaan. Disatu sisi perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang ada tanpa mempengaruhi perilaku dan niat pencari kerja. Seiring kemajuan dibidang ekonomi telah banyak membawa dampak perkembangan yang cukup pesat dalam berbagai bidang usaha yang ditandai dengan banyaknya bermunculan perusahaan dagang yang bergerak dibidang perdagangan eceran yang berbentuk Toko, Minimarket, Swalayan dan lain sebagainya. Industri retail adalah semua usaha bisnis yang mengarahkan seluruh keahlian pemasaran produk atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir berdasarkan organisasi penjualan barang dan jasa sebagai inti dari distribusi. Pada tahun 2023, industri retail mempekerjakan lebih dari 15 juta orang. Menurut data BPS, industri retail di Indonesia mengalami pertumbuhan yang stabil dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2023, industri retail non-makanan mencatat pertumbuhan sebesar 5,17%, dan industri retail makanan tumbuh 4,38%. Peran penting industri retail dalam perekonomian dan penciptaan lapangan kerja yaitu industri retail memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Pada tahun 2023, industri retail menyumbang sebesar 14,3% terhadap PDB non migas. Di Tanjungpinang, industri retail juga menjadi salah satu sektor penyumbang PDB utama. Walaupun datanya tidak sedetail nasional, peningkatan jumlah toko retail dan pendapatan penjualan menunjukkan

kontribusi positifnya terhadap perekonomian lokal. Di Tanjungpinang, industri retail juga menyerap banyak tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Peningkatan jumlah toko retail menandakan bertambahnya peluang kerja bagi masyarakat setempat.

Adapun salah satu supermarket di kota Tanjungpinang yaitu Supermarket Bintang 21 merupakan supermarket lokal yang terletak di Jalan Ir. Sutami, Tanjung Pinang Timur, Bukit Bestari, Jl. Hutan Lindung No.5, Tj. Pinang Timur, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau. Supermarket ini memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat lokal untuk mendapatkan kebutuhan sehari-hari dengan mudah. Berdasarkan informasi yang saya dapatkan, Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang mengalami permasalahan pada *turnover intention*. Hal ini terlihat pada data berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang
Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2021	110	12	8	114
2022	114	15	9	120
2023	120	16	10	126

Sumber : Data Sekunder 2024

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan awal tahun 2021 sebanyak 110 orang, kemudian adanya karyawan masuk sebanyak 12 orang dan karyawan keluar sebanyak 8 orang dengan jumlah karyawan akhir tahun 114 orang. Pada awal tahun 2022 sebanyak 114 orang, kemudian terdapat karyawan baru sebanyak 15 orang dan adanya karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dengan jumlah karyawan akhir sebanyak 120 orang. Kemudian pada awal tahun 2023

jumlah karyawan sebanyak 120 orang, dan terdapat karyawan baru sebanyak 16 orang, lalu terdapat karyawan keluar sebanyak 10 orang dengan jumlah akhir sebanyak 126 orang. Dari data diatas menunjukkan bahwa penulis ingin mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan yang keluar dari perusahaan namun sebelum keluar tentu terdapat niat yang dimana penulis ingin mengetahui apakah variabel *work life balance*, *work engagement* dan stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar dari perusahaan.

Laksono & Wardoyo (2019) menyatakan *Work life balance* didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan, dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang kita nikmati. Jadwal yang tidak dapat diatur dan kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dapat menyebabkan depresi, kinerja buruk di tempat kerja, dan konflik dengan keluarga dan perasaan kelelahan. Di Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang karyawan merasa belum bisa mengkondisikan waktu dimana mereka belum sepenuhnya memberikan waktu diluar kerja bagi keluarga atau bahkan kerabat, membagi waktu untuk diri sendiri seperti sulit mempergunakan waktu istirahat dengan optimal dan bahkan belum bisa membagi waktu untuk beraktivitas lain.

Sementara itu, *work engagement* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan. Menurut Laksono & Wardoyo (2019) ketika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi terhadap dalam pekerjaannya maka dirinya akan mengekspresikan secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja tanpa ada paksaan yang ditunjukkan dengan rasa

tanggung yang penuh terhadap pekerjaannya dengan memberikan kontribusi sesuai dengan target pencapaian. Di Supermarket Bintan 21 Tanjungpinang terdapat karyawan yang merasa pekerjaannya menguras energi sehingga timbulnya perasaan kurang bersemangat dalam bekerja.

Namun, di sisi lain, stres kerja juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Sudirman & Sugeng (2022) menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika seorang karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres merupakan hal utama yang menjadi bagian hidup karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari suatu pekerjaan. Stres kerja karyawan yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif terhadap perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat *turnover intention*. Di Supermarket Bintan 21 Tanjungpinang terdapat karyawan yang merasa lelah karna beban kerja berlebihan yang menyebabkan timbulnya stres kerja.

Permasalahan *turnover intention* sendiri sering terjadi diperusahaan termasuk pada industri ritel. *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk keluar akan berdampak negatif untuk perusahaan, mengacaukan situasi tenaga kerja, dan dapat menyebabkan biaya manajemen SDM menjadi meningkat. Selain itu, perusahaan juga dapat kehilangan karyawan yang produktif, dan karyawan baru membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. (Pratiwi et al., 2022).

Berdasarkan hasil *pra survey* dengan beberapa karyawan diperoleh indikasi awal adanya pengaruh antara *work life balance*, *work engagement*, stres kerja,

terhadap *turnover intention*. Sebagian responden merasa kesulitan dalam mengondisikan waktu untuk keluarga bahkan diri sendiri. Selain itu, terdapat karyawan yang merasa pekerjaannya menguras energi dan timbul perasaan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, lalu terdapat karyawan yang merasa lelah karna beban kerja berlebihan sehingga akan menimbulkan stres dalam bekerja, dan terdapat juga karyawan yang berniat berhenti dan pindah kerja jika ada tawaran pekerjaan lain.

Dalam hal ini, beberapa penelitian telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu, Pratiwi et al. (2022) menunjukkan secara simultan *work life balance*, stres kerja & beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 63,2%. Penelitian Wahab et al. (2024) menyatakan keterikatan kerja dan kesejahteraan ditempat kerja berkontribusi terhadap niat berpindah karyawan sebesar 37,8%. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, menyatakan bahwa terdapat perbedaan terkait pengaruh dari variabel yang akan diteliti seperti *work life balance*, *work engagement*, dan stres kerja. Hal ini memunculkan celah penelitian (*research gap*) yang dapat dimanfaatkan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh *work life balance*, *work engagement* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Namun, penelitian ini juga memiliki pembeda yang membedakannya dari penelitian terdahulu, dengan fokus pada objek yang belum pernah diteliti sebelumnya, yaitu Supermarket Bintan 21 Tanjungpinang. Selain itu, penelitian sebelumnya juga memiliki keterbatasan, dimana hanya sedikit penelitian yang menggabungkan *work life balance*, *work engagement* dan stres kerja. Oleh sebab

itu, berdasarkan beberapa fenomena yang disebutkan peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Engagement* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang."**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dilakukan menurut latar belakang kajian untuk menemukan fenomena yang terjadi. Berdasarkan latar belakang ini, terdapat fenomena sebagai berikut :

1. Dalam situasi tertentu karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang.
2. Karyawan di Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang masih belum menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal.
3. Terdapat pekerjaan yang menguras energi sehingga karyawan tidak bersemangat hal ini membuat karyawan di Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
4. Stres karena merasa beban kerja berlebihan yang dapat membuat karyawan di Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjabaran di latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penulis hanya membatasi penelitian ini terfokus pada pengaruh *Work Life Balance*,

Work Engagement dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian yang diteliti, maka terdapat perumusan masalah dalam penelitian yang diteliti yaitu :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang?
4. Apakah *work life balance*, *work engagement* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintang 21 Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, *work engagement* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Supermarket Bintan 21 Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Supermarket Bintan 21 Tanjungpinang:

Penelitian ini diharapkan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan *engagement* dan retensi karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

2. Manfaat bagi Fakultas Ekonomi Bisnis Maritim:

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan citra fakultas sebagai institusi pendidikan yang menghasilkan penelitian berkualitas, meningkatkan kerjasama dengan pihak industri dalam bidang penelitian dan pengembangan.

3. Manfaat bagi Penulis Selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi model atau kerangka kerja bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian serupa di sektor ritel atau industri lainnya, dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang variabel *turnover intention*, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya mampu

menjelaskan dan menambah pengetahuan tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah bagi para pembaca, maka materi-materi yang tertera skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi sub bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas tentang objek dan ruang lingkup penelitian, jenis penelitian,

sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat memuat tentang hasil penelitian, pengujian asumsi klasik serta pembahasan teoritik baik secara kuantitatif dan statistik.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran atas penelitian ini yang dapat digunakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya.

