

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

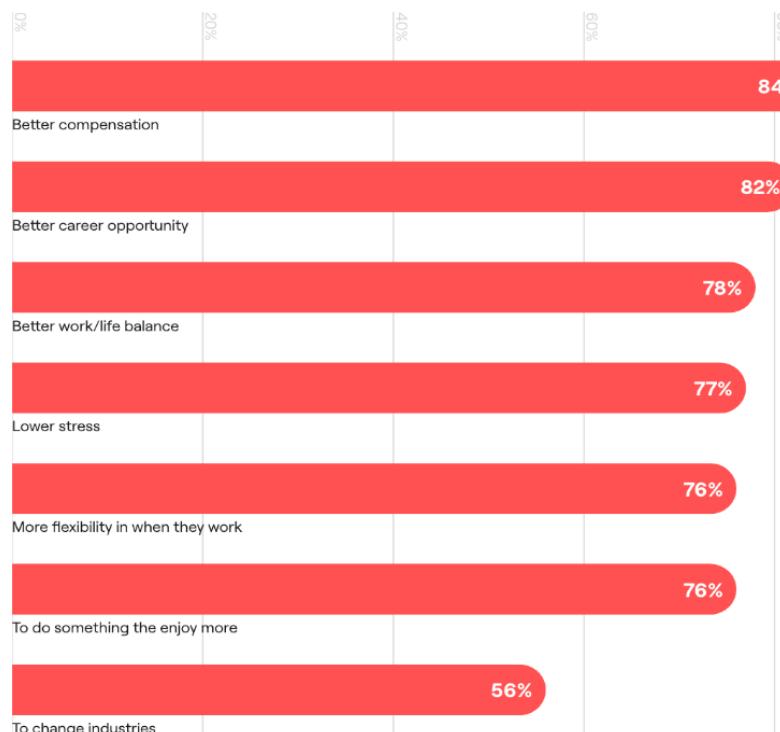
Suksesnya dan tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi tidak terlepas keterlibatan berbagai aspek, adapun aspek-aspek tersebut berupa sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, keuangan, teknologi dan sebagainya. Salah satu aspek terpenting adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia inilah yang nantinya akan menggerakkan, membangun, mengembangkan, dan membantu sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Di era revolusi industri saat ini, sumber daya manusia di dalam sebuah instansi harus memiliki daya saing yang tinggi agar memenuhi kebutuhan yang mutlak bagi instansi. Seiring dengan adanya perubahan era revolusi ini, instansi harus mulai memperhatikan kebijakan dan strategi baru agar sumber daya manusianya dapat mengikuti perubahan zaman dan mampu bersaing dengan kompetitor (Afnisy'a'id & Aulia, 2021)

Untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi, ada tiga alasan mengapa manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting yang harus di perhatikan. Yang pertama adalah bahwa mengelola sumber daya manusia dengan benar dapat menjadikan instansi tersebut lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Yang kedua adalah bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari strategi instansi, dan yang terakhir adalah bahwa kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja sebuah instansi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi, penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Hal tersebut akan memungkinkan pegawai untuk dapat memberikan kinerja

yang maksimal dan mengurangi kemungkinan mereka akan meninggalkan instansi (Haholongan, 2018).

Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu melakukan hal-hal bermanfaat bagi perusahaan ataupun instansi secara maksimal dan konsisten, bukan hanya itu, sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya. Seperti yang kita ketahui setiap individu pasti memiliki kehidupan pribadinya masing-masing. Terlepas apapun jabatannya, seorang pimpinan, manager, kepala bagian umum, atau bahkan pegawai biasa juga pasti memiliki kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi ini meliputi segala aspek yang terkait dengan keluarga, rumah, anak, orang tua, dan saudara (Annisa et al., 2024).

Reasons workers changed roles or are looking to do so:



Gambar 1.1 Grafik Work-Life Balance pada pegawai instansi di dunia

Grafik di atas bersumber dari *Owl Labs state of remote work* menunjukkan bahwa 78 % karyawan di dalam perusahaan maupun instansi di dunia memilih untuk pindah jabatan/ perkerjaan dikarenakan jabatan /perkerjaan barunya lebih memudahkan mereka dalam menerapkan *work-life balance*.

Studi yang dilakukan oleh SEEK, perusahaan induk dari aplikasi pengembangan karir dan pencarian kerja ternama di Asia melibatkan 97.324 orang di Indonesia, Hong Kong, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand, studi ini menyebutkan bahwa 34% dari responden aktif mencari pekerjaan baru setiap tahunnya. Sebanyak 43% orang yang disurvei di Indonesia juga mengatakan bahwa hal yang paling penting bagi mereka adalah ketika mereka mampu menerapkan *work-life balance* dalam berkerja.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia (BPS) juga menunjukkan bahwa ada 7,2 juta orang yang tidak bekerja di Indonesia (job street 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Asepta & Maruno, 2017) juga menyebutkan bahwa sebesar 85 % responden yang menjawab survei mengatakan bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang juga dikenal sebagai *work-life balance*. Sebuah penelitian di Inggris oleh (Redwood, 2009) juga menemukan bahwa organisasi yang memperhatikan *work-life balance* karyawannya akan menghasilkan 20% peningkatan kinerja setiap tahunnya dibandingkan organisasi yang tidak menerapkan *work-life balance*.

Di dalam sektor *public service* termasuk sektor pemerintahan, *Work-Life Balance* (WLB) pada sumber daya manusia di dalam instansi menjadi salah satu

masalah penting yang harus diperhatikan. Sektor pemerintahan memiliki dinamika kerja yang berbeda daripada sektor lainnya. Perbedaan tersebut bisa berupa birokrasi yang lebih kompleks serta tanggung jawab publik yang lebih berat. *Work-life balance* yang buruk di dalam instansi dapat menganggu kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas dan kinerja karyawan (Greenhaus et al., 2012).

Untuk mencapai kesuksesan suatu instansi pemerintahan, maka dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dimana hal ini sangat bergantung pada keberadaan dan kinerja para karyawan yang berkerja pada institusi pemerintah (Ulfah, 2013). Pada kenyataannya, pegawai yang berkerja pada instansi pemerintahan tidak hanya sebagai bagian dari aparatur negara, namun juga sebagai abdi negara yang mengabdi kepada masyarakat serta bekerja demi kepentingan masyarakat. Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan menjadi kunci untuk memberikan pelayanan terbaik organisasi di sektor *public service* pemerintah. Oleh karena itu, sudah sewajarnya instansi memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan pegawainya dapat terpenuhi agar kinerja yang diberikan oleh pegawai menjadi lebih baik dan maksimal (Hasibuan & Firmansyah, 2023).

Namun, yang terjadi di lapangan saat ini adalah, banyak pegawai institusi pemerintahan yang mengalami ketidaksejahteraan di dalam perkerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari rendahnya tingkat keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang dirasakan oleh pegawai. Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi inilah yang disebut dengan *Work-Life Balance* (WLB).

Dalam dunia kerja pastinya sering kali pegawai berniat untuk keluar dari perkerjaannya, niat *turnover* atau niat pindah kerja pegawai bisa muncul karena

berbagai macam sebab, diantaranya *work-life balance* yang rendah, gaya kepemimpinan yang buruk, budaya organisasi, dan stress kerja yang tinggi (Hafid & Prasetyo, 2017).

Turnover intention tinggi dapat mengakibatkan biaya yang tinggi. Banyak instansi menghadapi masalah dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Efek negatif yang dirasakan termasuk kesulitan mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi instansi serta waktu dan biaya yang diperlukan untuk merekrut pegawai baru (Waspadio et al., 2013).

Ketika pegawai yang berkinerja tinggi keluar dari sebuah instansi, itu akan menjadi masalah bagi instansi karena dapat menyebabkan kondisi kerja yang tidak stabil, produktivitas pegawai menurun, suasana kerja yang tidak mendukung. Keinginan seseorang untuk pindah menunjukkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Jika pemikiran tentang *turnover* ada di benak pegawai, kemungkinan *turnover* akan meningkat. Ketika seorang karyawan merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat, ini disebut *Turnover intention* (Exacta et al., 2022).

Kantor Bupati Aceh Utara berfungsi sebagai pusat pemerintahan kabupaten Aceh Utara yang bertugas dengan struktur organisasi khusus dengan cara membagi tugas dan fungsi utama untuk mencapai tujuan pembangunan Aceh Utara yang lebih baik dan berkembang serta mempertahankan pembangunan yang telah ada. Dalam penelitian ini, pegawai yang bekerja di Kantor Bupati Aceh Utara menghadapi beberapa masalah kompleks yang terkait dengan pekerjaan mereka, diantaranya

waktu kerja dan beban kerja yang padat, keterlambatan tunjangan, dan kurangnya waktu cuti.

Berdasarkan pengamatan dan observasi yang telah dilakukan, pegawai yang berkerja di Sekretariat Daerah Kabupaten (SEKDAKAB) Aceh Utara menghadapi permasalahan berupa padatnya waktu kerja dan beban kerja yang ada, waktu kerja pegawai di mulai pada jam 08.00-16.30. Waktu kerja yang panjang tersebut membuat pegawai kesulitan dalam memperhatikan kehidupan pribadi mereka, hal ini dikarenakan para pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya di kantor dibandingkan di rumah.

Selain itu, pada akhir tahun, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melakukan pengawasan eksternal terhadap pengelolaan keuangan negara di lembaga pemerintah. Pegawai yang berkerja dalam mengelola keuangan, perencanaan, dan pelaporan bekerja lebih ekstra saat pemeriksaan BPK. Mereka harus menyediakan dokumen pendukung, membuat laporan pertanggung jawaban, dan cepat tanggap dalam menanggapi permintaan data. Situasi seperti ini sering menyebabkan stres kerja yang tinggi, terutama karena tenggang waktu yang ketat, tekanan psikologis, dan kekhawatiran tentang kesalahan administratif yang dapat menyebabkan hukuman.

Beban kerja, waktu kerja yang padat, dan stress kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Di antaranya adalah penurunan motivasi dan produktivitas pegawai. Permasalahan ini juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai, yang pada gilirannya dapat

menyebabkan tingkat kelelahan yang lebih tinggi, atau burnout, dan menimbulkan niat pegawai untuk keluar dari perkerjaanya.

Menurut peraturan perundang-undangan, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak cuti tahunan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka dan sarana pemulihan fisik dan mental. Tujuan cuti tahunan adalah untuk memberikan pegawai waktu istirahat yang layak untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, dan untuk mencegah kelelahan kerja, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas pelayanan. Adapun waktu cuti tahunan yang pegawai Kantor Bupati Aceh Utara dapatkan adalah maksimal sebanyak 12 hari selama setahun atau 1 hari dalam jangka waktu 1 bulan, jumlah ini tergolong kecil dan tidak sebanding dengan tekanan administratif dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan setiap hari.

Keterbatasan waktu cuti yang diberikan dapat mengganggu rencana pribadi pegawai, seperti acara keluarga, berlibur, atau menyelesaikan tugas penting lainnya di luar pekerjaan. Pada akhirnya, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Akibatnya, pegawai menjadi kurang puas dan berkurangnya komitmen pegawai terhadap instansi.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berdampak besar terhadap *Work-life balance* yang dirasakan pegawai. *Work-Life Balance* yang tidak baik di dalam sebuah organisasi akan meningkatkan minat karyawan untuk meninggalkan perkerjaannya atau yang juga disebut sebagai *turnover intention*. Ketika karyawan memilih untuk berhenti, hal ini akan menimbulkan masalah baru yakni peningkatan

tingkat pengangguran yang ada. Hal ini juga menimbulkan banyaknya karyawan yang meninggalkan perkerjaan atau jabatan mereka karena merasa kurangnya kemampuan mereka dalam menyeimbangkan perkerjaan dan kehidupan pribadi mereka atau yang disebut dengan *work-life balance*.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) atau *Work Interference Personal Life* (WIPL) yang merupakan salah satu dimensi dari *work-life balance* secara jelas terkait dengan ketegangan, *Turnover intention* karyawan, dan kepuasan kerja yang lebih rendah (Anderson et al., 2002). *Work-Family Conflict* (WFC) atau *Interference Personal Life* (WIPL) atau kurangnya motivasi dalam berkerja juga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Bhayo et al., 2017).

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh (Gächter et al.,2013) juga menemukan bahwa *work-life balance* dianggap sebagai faktor yang berpengaruh penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi atau perkerjaan, Jika seorang karyawan lebih puas dengan kehidupan pribadinya, ia akan lebih senang bekerja atau bisa saja lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaannya, pengaruh kehidupan pribadi terhadap perkerjaan inilah yang disebut dengan *Personal Life Interference Work* (PLIW) yang juga merupakan salah satu dimensi dari *work-life balance*.

Keseimbangan kehidupan-kerja *Work-Personal Life Enchancement* (WPLE) merupakan salah satu dimensi lainnya dari *work-life balance* juga ditemukan berkorelasi positif dengan kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Akibatnya, ini dapat menyebabkan menurunnya niat para pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Hasil

ini mendukung gagasan bahwa perusahaan yang mendukung WPLE memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mempertahankan karyawan mereka (Haar et al., 2014).

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dapat penulis simpulkan bahwa penting bagi penulis untuk mengangkat dan membahas isu terkait pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*, hal ini dikarenakan saat ini kedua isu tersebut menjadi salah satu permasalahan yang memerlukan perhatian khusus, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “***Work-Life Balance dan Intent to Quit Employment: Pendekatan dengan Metode SEM-PLS***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Interference Personal Life* (WIPL) terhadap *Turnover Intention* ?
2. Bagaimana pengaruh *Personal Life Interference Work* (PLIW) terhadap *Turnover Intention* ?
3. Bagaimana pengaruh *Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) terhadap *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Work Interference Personal Life* (WIPL) terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Personal Life Interference Work* (PLIW) terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang diperoleh dapat berbentuk teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Di harapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga di harapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan dimensi *work life balance* yakni *Work Interference Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *pengaruh Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) terhadap *turnover intention* karyawan pada kantor Bupati Aceh Utara.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam mempraktekkan teori-teori yang di peroleh di perkuliahan dalam kehidupan sehari-hari. Hasil Penelitian ini juga di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan dan peningkatan kualitas kerja di kantor Bupati Aceh Utara.