

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu organisasi yang juga memerlukan sumber daya manusia yang kompetitif yaitu PT. PLN Persero.

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) merupakan perusahaan milik negara di Indonesia yang bergerak di bidang kelistrikan. Nama lengkapnya adalah Perusahaan Listrik Negara Persero. PLN bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan kelistrikan di Indonesia, termasuk pembangkitan, transmisi, dan distribusi listrik. Di PT. PLN, keberhasilan dalam menyediakan layanan kelistrikan yang handal bagi seluruh masyarakat Indonesia tidak hanya tergantung pada infrastruktur teknis, tetapi juga sangat bergantung pada kepuasan dan retensi karyawan. Bagaimana pun, kesejahteraan dan motivasi karyawan dapat menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas industri kelistrikan dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, PT. PLN Persero Cabang Lhokseumawe menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa timnya tetap terdiri dari individu yang berdedikasi dan kompeten. Oleh karena itu, perusahaan ini secara proaktif

memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi "intention to leave" karyawan.

Intention to leave atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari intention to leave yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat intention to leave yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. *Intention to leave* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Ditasari & Gunawan, 2019). *Intention to leave* mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan (Muhadi et al., 2022). Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Fenomena menarik dalam penelitian ini yaitu keinginan berpindah kerja pada karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga berdampak pada penurunan kualitas dari pada organisasi karena bergantinya mutu dan keterampilan dari pada karyawan pengganti. Penelitian yang dilakukan oleh (Ludiya, 2018; Pantouw et al., 2022; Pramana & Putra, 2022; Tutupoho et al., 2022; Wirawan, 2022) menyebutkan bahwa *intention to leave* dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan *work life balance*.

Stres kerja merupakan kondisi yang timbul akibat tekanan berlebihan yang dialami oleh karyawan. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja

merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2019). Dalam konsep stres kerja suatu perasaan menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh pegawai khususnya dalam menghadapi pekerjaan artinya bahwa perasaan tertekan tersebut harus diminimalisir dan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini stres kerja diberikan pertanyaan/ Pernyataan positif dan jika jawaban dari para responden adalah negatif berarti para pegawai cenderung untuk stres kerja namun jika jawabannya positif berarti para pegawai cenderung kurang stres. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya.

Dampak yang sangat merugikan diri adalah adanya gangguan kecemasan (stres). Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis (Wirya et al., 2020). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dari karyawan, sehingga dampak psikologis yang paling sederhana dari adanya stres karyawan adalah dapat berwujud pada perilaku negatif di tempat kerja, meningkatnya absensi, dan berhenti dari pekerjaan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami

stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit* (Caesarani & Riana, 2016; I. Y. Pratiwi & Ardana, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan fisik dan mental pada karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. PLN cabang Lhokseumawe dan menentukan dampaknya terhadap niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN Persero Cabang Lhokseumawe terdapat indikasi bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai disebabkan terlalu banyak tugas yang diberikan kepada para karyawan pada waktu yang kurang tepat dan karyawan masih kurang nyaman dalam bekerja. Hal itu terlihat dengan karyawan tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi keluhan masyarakat, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang konsentrasi dalam memberikan pelayanan, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya dan produktivitas kerja rendah atau turun.

Hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave* (Caesarani & Riana, 2016; Muhadi et al., 2022b; Pantouw et al., 2022; Pratiwi et al., 2022; Y. Pratiwi et al., 2022) . Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *intention to leave* karyawan yang terjadi. Sementara hasil penelitian lainnya menyimpulkan bahwa *stres kerja* berpengaruh negative terhadap *intention to leave* (Omar, 2020; I. Y. Pratiwi & Ardana, 2015).

Selain stres kerja, beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan kronis, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kurangnya waktu untuk beristirahat dan memulihkan diri. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.

Setiap unit pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi *stress*, belum lagi tuntutan- tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawannya memberikan hasil yang terbaik. Perusahaan terkadang memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan batas kemampuan karyawannya (Pane & Oktariani, 2023).

Setiap individu mempunyai ketahanan yang berbeda-beda terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat stres yang akan dialami individu, sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin rendah juga tingkat *stress*nya. Beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi sejauh mana beban kerja yang dialami oleh karyawan PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe dan memahami pengaruhnya terhadap niat mereka untuk meninggalkan perusahaan

Work-life balance, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, konflik peran, dan kurangnya waktu untuk berinteraksi dengan keluarga serta menjalani aktivitas non-kerja yang bermakna.

Worklife balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya (Pantouw et al., 2022). Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang akan terjadi adalah fenomena kebalikan dari *worklife balance* yaitu *worklife imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja., maka dari itu seorang karyawan lebih memilih untuk mencari jalan alternatif atau pekerjaan lain atau bahkan berhenti dari perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya dan memilih perusahaan lain yang lebih menganggap akan pentingnya *worklife balance*

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* dapat berkontribusi pada niat karyawan untuk mencari

pekerjaan baru. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana karyawan PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe merasakan ketidakseimbangan *work-life balance* dan bagaimana hal ini mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe?
4. Apakah stres kerja, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan *work life balance* terhadap *Intention to Leave* Pada PT PLN Persero Cabang Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat berguna untuk beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah serta meningkatkan kompetensi dalam disiplin ilmu yang dipelajari.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah atau lembaga terkait dalam mengambil keputusan dalam hal yang berhubungan dengan masalah *intention to leave*.

3. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka bagi Universitas Malikussaleh dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi bagi setiap pembaca sehingga menambah wawasan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk memperkuat penelitian sebelumnya.