

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah faktor utama sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang ada menjadi perhatian penting untuk mendapatkan pengelolaan secara baik. Sebagai sumber daya utama bagi sebuah perusahaan seorang karyawan akan akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang stabil. Tanpa adanya seorang karyawan, maka tujuan yang ditetapkan di dalam suatu perusahaan akan sulit tercapai dan pada akhirnya tidak akan mampu bertahan di dalam persaingan. Oleh sebab itu, karyawan diharapkan untuk bisa memberikan kinerjanya yang terbaik, sedangkan perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi/gaji sebagai balas jasa karyawan atas bentuk kerja dan kontribusi besar yang telah diberikan bagi pihak perusahaan.

Sebagai seorang karyawan bank haruslah memahami posisi-posisi yang ada di bank dan tugasnya karena dengan begitu karyawan pastinya akan mengetahui tanggung jawabnya masing-masing dalam bekerja, dan biasanya karyawan akan mendapatkan pemahaman terkait posisi karyawan dan pada saat pelatihan atau training menjadi karyawan baru, untuk itu dengan adanya *training* kepada karyawan bank sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan oleh karena hal-hal tersebut, perlu menjadi perhatian dan mendapatkan pengelolaan secara baik dari pihak perbankan agar menimbulkan loyalitas karyawan sehingga tujuan yang ditetapkan oleh setiap perusahaan perbankan dapat tercapai dengan baik dan mampu bertahan dalam persaingan (*payrollbozz.com*).

Niat keluar muncul disebabkan oleh pemikiran seorang karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih

menguntungkan untuknya (Faslah, 2010). Hasil survei yang telah dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution* (perusahaan konsultan SDM global) pada tahun 2015 menyatakan bahwa tingkat niat keluar karyawan untuk meninggalkan perusahaan dari seluruh industri masih tinggi yakni sebesar 8,4%, tertinggi terjadi pada sektor perbankan yakni 16%. Kemudian Indonesia diperkirakan akan mengalami defisit talenta pada tahun 2020 mendatang. Selanjutnya, *survey Price water house Coopers*. Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia pada tahun 2015 dengan responden 30 bank besar di Indonesia menunjukkan hasil bahwa *turnover* karyawan yang terjadi mencapai 15%. Dan sebanyak 54% responden berpindah kerja karena memiliki niat untuk mendapatkan tunjangan yang lebih besar dibanding perusahaan sebelumnya, 37% untuk peningkatan karir, 4% karena ingin tantangan. (Prahadi, 2015).

Tabel 1.1

Data jumlah pegawai bank 2011-2018

Data Turnover Karyawan Kontrak Bank Riau-Kepri Kota Pekanbaru		
No	Tahun	Jumlah
1	Tahun 2011	14 Orang
2	Tahun 2012	19 Orang
3	Tahun 2013	19 Orang
4	Tahun 2014	16 Orang
Total		68 Orang

Sumber : HC Bank Riau-Kepri 2015

Bank Mayapada untuk tahun 2016-2018

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian
Number of Employees Based on Employment Status

Status Pegawai	2018	2017	2016	Employment Status
Karyawan Tetap	2,681	2,593	2,410	Permanent Employee
Karyawan Tidak Tetap	807	735	853	Non-Permanent Employee
Jumlah	3,488	3,328	3,263	Total

(sumber : Laporan Tahunan Bank Riau dan Bank Mayapada , 2018)

Di dapat jumlah karyawan dari dua buah bank yang di gunakan sebagai contoh untuk melihat tingkat niat keluar karyawan berdasarkan laporan tahunan perusahaan periode 2011-2018. Di dapatkan data jumlah karyawan pada bank Mayapada sebagai berikut 3,263 (2015) menjadi 3,488 (2018). Kemudian pada bank Riau terlihat juga bahwa terdapat ketidak stabilan jumlah karyawan, pada bank Riau dari tahun 2011-2014 yang awalnya 14 karyawan menjadi 16 karyawan.

Adapun fenomena tersebut merupakan faktor adanya pengaruh *work-life balance* melalui *work engagement* terhadap niat keluar karyawan di bank swasta kota Surabaya dan Sidoarjo menjadi sorotan penting untuk diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui lebih jelas tentang dampak ke tidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang berdampak pada niat keluar karyawan pada bank swasta di kota Surabaya dan Sidoarjo.

Niat keluar merupakan hasrat yang muncul dari seorang karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan keluar adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja secara ikhlas yang berarti niat keluar merupakan niatan karyawan untuk berhenti bekerja secara ikhlas. Beberapa karyawan mungkin merespon dukungan organisasi dengan mengurangi keinginan untuk keluar. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi disuatu perusahaan cenderung lebih sedikit memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang diperlakukan dengan adil sesuai dengan yang diharapkan akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah dari suatu perusahaan di karenakan jika seorang karyawan merasa nyaman saat bekerja di sebuah organisasi tersebut. Maka keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan karyawan tersebut akan merasa bahwa ia dapat dengan bebas menggunakan waktu kerjanya yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen lain didalam kehidupannya seperti keluarga, hobi, seni, bepergian, belajar, dll tidak hanya berfokus untuk bekerja saja (Framedan Hartog, 2013).

Dampak lain yang mungkin akan muncul dari tingkat niat keluar yang tinggi yaitu menyebabkan suatu organisasi kehilangan karyawan terbaiknya sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi, meningkatkan biaya organisasi untuk biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta dapat pula mengganggu stabilitas bagi suatu organisasi. Maka, sebelum terjadinya *turnover* tersebut, ternyata ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar yang mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi salah satunya adalah ingin dapat meluangkan waktunya lebih banyak untuk keluarganya (Asmara, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh *corporate executive Board* terhadap pekerja yang ada di Amerika menunjukkan adanya korelasi antara *work-life balance* dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hasil survey yang telah mereka lakukan juga mengemukakan bahwa 21% pegawai lebih produktif ketika mereka memiliki *work-life balance* yang baik. Penulis yang mengartikan kondisi ini dengan *work-life balance*, mungkin istilah ini sudah tidak asing dalam karyawan yang bekerja dalam dunia kerja seperti waktu bersama keluarga, teman bahkan diri sendiri (Swargarani, 2017).

Work engagement adalah suatu keadaan yang baik dimana seorang karyawan bank yang dengan penuh semangat tinggi mengerjakan pekerjaannya. Selain itu juga diketahui bahwa *work engagement* juga di tandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya dan juga karyawan yang peduli pada pekerjaan dan perusahaannya (Steven, 2017). Karyawan yang mempunyai keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010) dan sebaliknya jika dilihat dari hasil rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011).

Dari fenomena di atas dan melalui uraian latar belakang masalah tersebut dan beberapa landasan literatur yang ada menjadi sorotan yang penting untuk diteliti penelitian ini penting untuk dilakukan untuk mengetahui model hubungan antara

work-life balance, *work engagement*, dan niat keluar karyawan bank swasta di Surabaya dan Sidoarjo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka didapatkan rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap niat keluar pada karyawan Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap niat keluar pada karyawan Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* pada *work engagement* pada karyawan Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* pada niat keluar karyawan Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* pada niat keluar karyawan pada Bank swasta di Kota Surabaya dan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman serta pengetahuan tentang. Model hubungan *Work-life balance* dan *work engagement* terhadap niat keluar karyawan bank swasta Kota Surabaya

dan Sidoarjo. Serta dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi HRD tentang mengatasi niat keluar Karyawan yang terjadi di suatu perusahaan dan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan mengenai hal apa saja yang sebaiknya dilakukan sehubungan dengan Niat Keluar.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka akan dijelaskan dalam sistematika berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan umum tentang latar belakang permasalahan yang berisi gagasan yang mendasari penulisan secara keseluruhan, perumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, dan sistematika riset yang berisi penjelasan singkat mengenai bab penelitian yang dibuat.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, hipotesis dan model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan, serta teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis data.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bagian ini adalah sebagai penutup dari hasil penelitian yang berisi simpulan, keterbatasan dan saran yang berguna sebagai masukan obyek dan penelitian.