

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berjalannya sebuah perusahaan tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai inisiatif dan berperan dalam penggunaan sumber daya lainnya. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas perusahaan. Pergerakan perusahaan baik ke arah positif maupun negatif tentu tergantung pada bagaimana manajemen perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya untuk dapat bertahan pada perusahaan dan selalu memberikan performa terbaiknya.

Upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (Gunawan & Andani, 2020). Menurut Wicaksono (2020) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Survei yang dilakukan *Towers Watson Global Workforce Study* pada tahun 2014 menunjukkan 70% perusahaan indonesia menganggap tantangan terbesar suatu perusahaan adalah dalam mempertahankan karyawan mereka (Utoyo & Lataruva, 2023). *Turnover* dikatakan wajar jika mencapai 5-10%

pertahunnya serta dikatakan tinggi bilamana lebih dari 10% pertahun (Novel & Marchyta, 2021).

Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai kadar atau tingkat niat tenaga kerja keluar dari perusahaan, *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu (Gunawan & Andani, 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Robert Walters* Indonesia tahun 2024 mendapatkan hasil bahwa sebesar 82% pekerja profesional (umum) di Indonesia berencana untuk mencari pekerjaan baru atau melakukan upaya *job search* yang merupakan tahapan akhir dari *turnover intention* (Alam, 2024). Suatu perusahaan dikatakan mengalami *turnover intention* apabila di dalam perusahaan terdapat tingkat absensi yang meningkat, pelanggaran atau kesalahan karyawan yang terus menerus terjadi, protes terhadap atasan, perilaku yang berbeda dari karyawan dan berujung pada jumlah *resign* karyawan yang tinggi (Waskito & Putri, 2021).

Niat keluar dari pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua yang utama diantaranya yakni beban kerja dan stres kerja (Gunawan & Andani, 2020). Menurut Vanchapo (2020) beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus secepatnya diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan banyaknya suatu rangkaian aktivitas yang perlu diselesaikan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit (Aisah et al., 2022). Beban kerja menjadi tantangan signifikan, terutama dalam situasi dengan volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas administrasi (Pramarta et al., 2025). Beban kerja yang tinggi, baik dari segi kuantitatif (jumlah tugas yang berlebihan) maupun kualitatif (tuntutan penyelesaian tugas yang

membutuhkan konsentrasi tinggi), dapat menimbulkan tekanan yang berdampak negatif dan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan bentuk respons psikologis karyawan ketika mereka merasa tidak mampu lagi beradaptasi dengan tuntutan kerja yang ada. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan ketidakpuasan kerja, stres, dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mendorong karyawan mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan maupun kebutuhan mereka.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan masih mengalami ketidakkonsistenan. Penelitian dari Manurung dan Sihombing (2023) yang dilakukan di PT Astra International Tbk, Riani & Putra (2017) yang dilakukan di Hotel Amanusa di Nusa Dua Bali, dan penelitian Retno et al., (2023) yang dilakukan di PT Formosa Bag Indonesia, menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian dari Risambessy & Tahanora (2021) di salah satu Alfa Midi di Kota Ambon, mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor kedua yakni stres kerja yang timbul akibat adanya tekanan berlebihan berupa beban kerja yang dialami karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang merasakan ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kepribadian karyawan itu sendiri (Yunus, 2021). Stres

kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Wirya, K et al., 2020). Stres kerja yang tinggi juga mengancam keberlangsungan karyawan dalam sebuah perusahaan (Heryanda, 2019). Ketika tuntutan pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya, maka akan timbul pengambilan keputusan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan konsekuensi dari stres kerja yang berkepanjangan.

Hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang sebagian besar konsisten terkait kontribusi stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian dari Retno et al., (2023) di PT Formosa Bag Indonesia, Falakha dan Parwoto (2020) di PT Trifa Sari Nusantara, Mawadati dan Saputra (2020) di CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung, Jufri dan Mellanie (2019) di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug, Lestari & Mujiati (2018) di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Cabang Gatot Subroto Denpasar, dan Wulandari & Hafidz (2023) di industri garmen (*global brand garment industry*) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Work-family conflict juga faktor yang ikut andil dalam memicu timbulnya kondisi *turnover intention* (Gatiningtyas & Primadineska, 2022). Keluarga tak kalah memiliki peran penting dalam perjalanan karir seseorang. Waktu untuk keluarga dan pekerjaan adalah dua hal yang harus diseimbangkan untuk meminimalisir terjadinya konflik antar peran. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu karena memikul peran ganda, baik dalam pekerjaan dan keluarga, di mana karena waktu dan perhatian terlalu dikhususkan untuk salah satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat dipenuhi secara optimal (Delvina

et al., 2024). Konflik ini muncul sebagai akibat dari waktu yang terlalu terbatas untuk melaksanakan suatu peran ke peran lainnya (Ghayyur & Jamal, 2012).

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* juga masih dalam keadaan yang tidak konsisten. Menurut penelitian dari Jayantara & Sukarnasih (2022) yang dilakukan di Pusat Oleh-Oleh Agung Bali Tanah Lot Tabanan, Ulinuha dan Muhlison (2025) di PT Apac Inti Corpora, Allyaa et al., (2023) di salah satu perusahaan BUMN (SOEs), dan Wulandari & Adnyani (2016) di Hotel Grand Inna Kuta Bali, menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan perbedaan muncul dari hasil penelitian Prilia (2022) yang dilakukan di BRI Syariah KC Palembang A, yang menemukan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Salah satu lembaga pelatihan musik di Kota Denpasar Bali, yang bergerak di bidang jasa pendidikan musik memiliki total murid 325 orang baik program regular (datang langsung ke tempat kursus) maupun *private home* (guru datang ke rumah siswa untuk mengajar). Tingginya jumlah anak didik tentu membutuhkan tenaga pendidik yang cukup untuk mengajar, sedangkan jumlah guru pada tiga tahun terakhir ini mengalami peningkatan persentase *turnover intention* yang dapat dilihat dari Tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Persentase *Turnover intention* di salah satu Lembaga Pelatihan Musik di Kota Denpasar Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan			<i>Turnover Rate</i>
	Awal	Akhir	Keluar	
2022	35	30	5	15%
2023	59	45	14	27%
2024	74	52	22	35%
RATA-RATA				26%

Sumber : Data Perusahaan (2025).

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data dalam tiga tahun terakhir yaitu adanya tren peningkatan *turnover* yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, jumlah karyawan awal tercatat sebanyak 35 orang dan berkurang menjadi 30 orang di akhir tahun dengan jumlah karyawan mengundurkan diri (keluar) sebanyak 5 orang, sehingga menghasilkan *turnover rate* sebesar 15%. Pada tahun 2023, terjadi peningkatan jumlah karyawan awal menjadi 59 orang, namun jumlah yang bertahan hingga akhir tahun hanya 45 orang, dengan 14 orang yang mengundurkan diri sehingga tingkat *turnover* naik menjadi 27%. Selanjutnya pada tahun 2024, jumlah karyawan awal kembali meningkat menjadi 74 orang, tetapi hanya tersisa 52 orang di akhir tahun, dimana sebanyak 22 orang mengundurkan diri yang menghasilkan tingkat *turnover* yang semakin tinggi, yaitu 35%. Jika dirata-ratakan selama tiga tahun terakhir, tingkat *turnover rate* di perusahaan ini mencapai 26%.

Novel & Marchyta (2021) mengemukakan bahwa *turnover* dikatakan tinggi bilamana angkanya mencapai lebih dari 10 % pertahun. Standar normal *turnover* pada perusahaan berkisar di bawah 10% per tahun (Hom et al., 2017). Hal ini berarti bahwa persentase *turnover intention* telah melewati nilai ambang batas normal yakni lebih dari 10% sejak 3 tahun terakhir. Selama periode tersebut, terdapat indikasi *turnover intention* melalui absensi dimana terdapat 30% ketidakhadiran. Bertambahnya angka persentase *turnover intention* setiap tahunnya menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan semakin berkurang. Kondisi ini tentu menjadi salah satu risiko bagi perusahaan yang dikhawatirkan akan menimbulkan banyak kerugian apabila terjadi secara terus menerus dan selalu meningkat.

Dari segi finansial, tingginya angka *turnover intention* menjadi pemicu meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan. Perusahaan perlu mengeluarkan anggaran tambahan untuk mencari, menyeleksi, dan melatih karyawan baru agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Proses ini tidak hanya memakan waktu, tetapi juga dapat mengganggu alur kerja perusahaan karena karyawan baru membutuhkan masa adaptasi. Dari segi non finansial, semakin besarnya *turnover intention* menimbulkan turunnya moral kerja karyawan lain yang masih bertahan. Mereka tentu merasa terbebani karena harus menanggung pekerjaan tambahan dari rekan yang keluar, belum lagi apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan terampil. Pada jangka panjang, kondisi ini dapat memperbesar gelombang *turnover* berikutnya dan berpotensi akan semakin memperburuk keadaan.

Berdasarkan dokumen surat *resign* kerja yang diajukan karyawan, sebagian besar karyawan memilih untuk mengajukan pengunduran diri disebabkan karena telah mendapatkan pekerjaan lain yang dinilai lebih sejalan dengan minat, kemampuan, maupun tujuan karier mereka (karyawan). Fenomena ini menunjukkan bahwa *turnover intention* bukanlah proses yang muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui tahapan kognitif di mana karyawan mulai memikirkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Ketika tahapan kognitif tersebut semakin di desak lagi oleh faktor-faktor pemicu *turnover intention* lainnya, maka *turnover intention* akan berkembang menjadi keputusan nyata untuk mengundurkan diri.

Tahap kognitif awal *turnover intention* yakni *thinking of quit* ditandai dengan perilaku karyawan yang mulai menunjukkan penurunan semangat dalam

bekerja. Karyawan sering terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan cenderung menunda pekerjaan. Mirisnya lagi, mereka juga mulai berkaca ke arah luar, membandingkan kondisi pekerjaan yang ada dengan peluang kerja lain di luar perusahaan, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun prospek karier. Perubahan sikap karyawan terhadap perusahaan, seperti munculnya keluhan yang lebih sering dan meningkatnya rasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan, membuat kondisi *thinking of quit* semakin nyata terlihat.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di lokasi penelitian, munculnya pemikrian ini didasarkan atas tekanan yang terjadi secara terus-menerus dan terlalu kompleks. Misalnya ketika karyawan menjalankan peran sebagai seorang guru musik, maka di saat yang bersamaan perusahaan menuntut semua karyawan (guru) untuk ikut serta andil dalam merancang sarana pemasaran (konten, brosur, *flyer*, dan lain sebagainya), memasarkan produk perusahaan melalui media digital, dan melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Tak hanya itu, karyawan (guru) pun seringkali mendapatkan target dari atasan yang membuatnya semakin tertekan. Misalnya setiap guru harus berhasil mendaftarkan 10 murid baru setelah selesai melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah. Apabila di satu waktu hanya berhasil mendaftarkan 7 orang murid baru, maka 3 sisanya akan menjadi tambahan pada jadwal sosialisasi mendatang, sehingga target menjadi 13 orang, dan begitu seterusnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan, kondisi ini selain menyerang fisik juga tentu menyerang psikis karyawan. Fisik yang lelah untuk melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah harus dihadapkan lagi dengan psikis yang terganggu akibat adanya target-target yang menurutnya (karyawan) tidak masuk akal. Gangguan ini sangat memicu munculnya

pemikiran awal untuk keluar dari perusahaan dan mencari tempat lain yang dirasa lebih baik. Fenomena *thinking of quit* juga semakin diperkuat oleh pengakuan karyawan yang merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak lagi mampu memberikan kepuasan maupun prospek jangka panjang yang jelas. Sebagian karyawan juga menilai bahwa kesempatan untuk berkembang di perusahaan masih terbatas, sehingga mereka mulai mempertimbangkan peluang karier di tempat lain yang dinilai lebih menjanjikan.

Pada fase kedua yakni *intention to quit*, pemikiran karyawan telah berubah menjadi niat yang lebih kuat untuk meninggalkan perusahaan. Munculnya niat yang lebih kuat untuk keluar dari perusahaan ditandai dengan perilaku karyawan yang mulai menunjukkan keterlibatan minimal dalam pekerjaan. Mereka hanya melakukan tugas sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan internal untuk memberikan hasil yang optimal. Karyawan juga memperlihatkan tanda-tanda penarikan diri dari lingkungan kerja, seperti mengurangi komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dan enggan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, munculnya niat yang lebih kuat disebabkan karena terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Seringkali pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab tim atau karyawan lainnya, dialihkan kepada beberapa orang yang dirasa memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja, sehingga dalam kondisi ini, karyawan yang berkompeten merasa bahwa kompetensinya merupakan *boomerang* bagi diri sendiri yang berujung pada peningkatan beban kerja berujung stres. Akibatnya, karyawan yang kompeten tersebut cenderung menurunkan kualitas kerjanya untuk mencapai rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Aman karena pekerjaan tim atau karyawan lainnya tidak

dialihkan kepadanya, dan nyaman karena mereka hanya fokus pada *list* pekerjaannya sendiri. Kondisi ini sejalan dengan model *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley, (2011), yang menjelaskan bahwa ketika karyawan sudah berada pada tahap *intention to quit*, maka probabilitas untuk melakukan *turnover* aktual semakin tinggi.

Fase terakhir yakni *job search*, dimana niat karyawan telah menjadi tindakan nyata dalam mencari alternatif pekerjaan yang menurutnya lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, munculnya tindakan ini didorong oleh peraturan baru yang ditetapkan perusahaan. Sejak bulan Mei 2022, manajemen perusahaan menetapkan penerapan program pembinaan *online* terkait strategi *marketing* berbasis pembelajaran. Sayangnya, pembinaan *online* ini dijadwalkan secara bergilir di hari libur karyawan yang membuat karyawan kehilangan waktu untuk keluarga maupun sekedar untuk beristirahat. Karyawan menganggap bahwa pembinaan *online* di hari libur merupakan salah satu bentuk kurangnya perhatian perusahaan terhadap hal-hal pribadinya. Akibatnya, muncul persepsi bahwa perusahaan hanya berpihak pada profit yang dituju dibandingkan kesejahteraan karyawan. Hal ini mendorong tindakan karyawan untuk mulai melakukan *job search*, diantaranya aktif mencari lowongan pekerjaan di internet, mengirimkan lamaran ke perusahaan lain di bidang yang sama, menghadiri sesi wawancara di waktu luang, dan membandingkan fleksibilitas kerja dengan perusahaan lain.

Kondisi ini semakin diperkuat dengan adanya data bahwa tidak jarang terjadi absensi karyawan, baik ijin dengan keterangan maupun tanpa keterangan.

Berikut merupakan Tabel data absensi karyawan sejak tiga tahun terakhir yakni 2022, 2023, dan 2024 :

Tabel 1. 2 Data Persentase Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	JHK (Tahun)	Absensi			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Sakit	Ijin	<i>Alpha</i>		
1	2022	30	297	22	34	33	72	24%
2	2023	45	289	20	37	37	89	31%
3	2024	52	286	22	48	41	98	34%
Total		127	872	64	119	111	259	30%

Sumber: Data Perusahaan (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 terkait data absensi karyawan selama tiga tahun terakhir (2022–2024), terlihat adanya tren peningkatan persentase ketidakhadiran yang cukup signifikan. Pada tahun 2022 dengan jumlah 30 karyawan dan jumlah hari kerja (JHK) sebanyak 297 hari, tercatat total absensi sebesar 72 hari atau 24%. Tahun berikutnya, yakni 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 45 orang dengan JHK 289 hari, namun absensi juga naik menjadi 89 hari atau 31%. Tren ini kembali berlanjut pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan 52 orang dan JHK 286 hari, di mana total absensi mencapai 98 hari atau 34%. Secara keseluruhan, dalam periode tiga tahun total ketidakhadiran karyawan mencapai 259 hari, dengan rata-rata persentase absensi sebesar 30%. Data tersebut juga menunjukkan bahwa absensi dengan jenis ijin menduduki peringkat terbanyak yakni sebesar 119 hari sejak tiga tahun terakhir, disusul dengan *alpha* atau tanpa keterangan sebanyak 111 hari, dan sakit sebanyak 64 hari.

Absensi dengan jenis ijin didominasi dengan alasan acara keluarga sebanyak 61 hari atau sebesar 51,5% dan alasan acara pribadi lainnya sebanyak 58 hari atau sebesar 48,7%. Jumlah hari kerja (JHK) yang berbeda disetiap tahunnya disebabkan karena adanya beberapa *event* yang diselenggarakan pada hari libur kerja atau

tanggal merah, seperti *event Student Performances* yang diadakan setiap tiga bulan sekali, Ujian Kenaikan Grade setiap satu tahun sekali, *event* eksternal yang kadang diselenggarakan diluar hari kerja, dan juga *meeting* internal yang sebagian besar dilaksanakan di tanggal merah.

Tingginya tingkat absensi ini tidak hanya mencerminkan masalah kedisiplinan, tetapi juga dapat menjadi indikasi menurunnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang nantinya akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan (Wirawan et al., 2019). Menurut Robbins dan Judge (2013), absensi sering kali menjadi salah satu bentuk *withdrawal behavior*, yaitu perilaku penarikan diri karyawan dari lingkungan kerja yang dapat berujung pada *turnover intention*. Fenomena ini dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan sering absen, hal tersebut tidak semata-mata karena alasan sakit atau izin, melainkan juga mencerminkan adanya ketidakpuasan kerja dan niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Karyawan yang dalam penelitian ini merupakan guru musik, sebagian besar tidak hanya sebagai guru tetapi juga sebagai *entertainer* yang sering mengisi acara di suatu tempat. Hal ini menyebabkan karyawan (guru) memilih melakukan absensi saat *event-event* perusahaan, untuk dapat mengisi acara di tempat lain. Bukan tanpa alasan, sebagian besar karyawan mengaku bahwa mereka lebih baik menggunakan kesempatan tersebut untuk mengisi acara di luar, karena kekroditan saat *event* seringkali melebihi jam kerja dan tidak diimbangi dengan pemberian upah lembur. Kondisi ini juga membuat mereka memikirkan keberlangsungannya diperusahaan. Mereka mulai membandingkan pekerjaan sebagai guru musik dan sebagai

entertainer, menimbang mana yang lebih baik untuk diprioritaskan dan yang mana yang ingin di lepas karena tidak sejalan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh & Rosenblatt (2010) yang melakukan penelitian di salah satu Sekolah Menengah Atas di Israel, menyatakan bahwa absensi berulang dapat menjadi tanda awal dari meningkatnya intensi karyawan untuk keluar, karena absensi memberi jarak psikologis antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, studi oleh Lambert et al., (2020) di sebuah lembaga pemasyarakatan di wilayah barat daya Amerika Serikat (*Southwestern United States*) juga menemukan bahwa tingkat absensi yang tinggi berkorelasi positif dengan *job search behavior*, di mana karyawan mulai secara aktif mencari peluang kerja baru sebagai bentuk konkret dari *turnover intention*.

Dari permasalahan yang telah dijelaskan, penulis menduga bahwa tingginya tingkat *turnover intention* yang dialami disebabkan oleh beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict*. Berbagai permasalahan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terkait *turnover intention* masih perlu untuk dilakukan. Referensi yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dilakukan pada sektor perbankan, toko oleh-oleh, perusahaan manufaktur, instansi BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dan instansi pendidikan formal, sehingga kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini hadir dengan berfokus pada lembaga kursus musik non-formal, yang masih jarang menjadi objek kajian akademis, khususnya terkait isu *turnover intention*. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan**

Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Lembaga Pelatihan Musik Nonformal di Kota Denpasar Bali

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas diantaranya:

1. Persentase tingkat *turnover intention* di perusahaan mengalami peningkatan dari tahun 2022 sampai 2024 yang juga telah melewati ambang batas wajar (melebihi 10%).
2. Data absensi karyawan menunjukkan persentase yang meningkat setiap tahunnya, merupakan indikasi awal *turnover intention* (Novel & Marchyta, 2021).
3. Munculnya kondisi dimana karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan.
4. Karyawan berniat untuk mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik di perusahaan lain.
5. Karyawan secara aktif mencari informasi terkait lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka bagian ini menguraikan batasan ruang lingkup penelitian sehingga fokus penelitian menjadi jelas dan tidak terlalu luas atau melebar. Adapun batasan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan yang berkedudukan sebagai guru musik di perusahaan, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku pada konteks

perusahaan tersebut dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke institusi pendidikan musik lain.

2. Objek penelitian (variabel yang diteliti) dibatasi pada tiga faktor, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* sebagai variabel independen, serta *turnover intention* sebagai variabel dependen. Faktor lain di luar ketiga variabel tersebut yang mungkin memengaruhi *turnover intention* tidak dibahas dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang masalah di atas yakni.

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali.
2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali.
3. Menguji pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada salah satu lembaga pelatihan musik nonformal di Kota Denpasar Bali.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* serta dapat menjadi acuan perbandingan terhadap topik penelitian yang serupa nantinya.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini, diantaranya :

- a. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi Penulis untuk menyelesaikan program Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha, serta menambah

wawasan pengetahuan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

- b. Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran oleh penulis kepada Universitas Pendidikan Ganesha guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada, menambah dan memperkaya sumber bacaan yang ada di perpustakaan sehingga akan bermanfaat di masa yang akan datang.
- c. Sebagai referensi atau tambahan jurnal bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai sumber informasi, masukkan atau bahan evaluasi kepada perusahaan khususnya yang membidangi bagian personalia.

1.7 Rencana Publikasi

Setelah rampungnya penelitian ini, direncanakan akan diajukan menjadi sebuah artikel. Penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki konsentrasi pada bidang manajemen sumber daya manusia. Maka untuk peneliti berencana mempublikasi hasil penelitian berupa artikel pada jurnal IJSE (*Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*), yang dapat diakses pada <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse/index>.