

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sebuah faktor primer pada organisasi yang bertujuan sebagai penentuan keefektifan dalam berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia juga merupakan aset terpenting dalam proses berjalannya sebuah organisasi yang dapat memberikan partisipasi yang tidak terbandingkan dalam desain meraih tujuan organisasi. Supaya aktivitas dalam manajemen bergerak dengan lancar, perusahaan wajib mempunyai sumber daya manusia yang terpelajar dan berkeahlian tinggi dan berusaha untuk menjalankan perusahaan semaksimal dan semaksimal mungkin sehingga hasil kerja karyawan meningkat (Bangun, 2012).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sangat cepat mendatangkan sebuah perubahan besar dalam berbagai macam aspek kehidupan manusia. Hal mengenai kemajuan ini juga berlaku pada dunia pekerjaan. Munculnya sebuah perkembangan semacam ini membawa kenyataan bahwa setiap orang yang menjadi bagian dari organisasi diharuskan untuk dapat mengembangkan dan mewujudkan nyatakan kemampuan penuhnya. Selain desakan perusahaan ada juga peningkatan intensitas persaingan global yang terjadi. Dari tuntutan dan peningkatan intensitas persaingan global ini, organisasi akan menggunakan kemampuan setiap individu yang ada dengan mengembangkan peluang bagi tiap-tiap individu untuk memperluas jenjang karirnya (Fitria, 2015)

Tekanan dari perusahaan kepada setiap karyawannya yang kurang sepadan dengan kompetensi karyawannya dapat memberikan pengaruh psikologis (Kumara, 2017). Karyawan akan merasakan tekanan bermacam-macam dari organisasi yang mengharuskan mereka untuk menggapai tujuan perusahaan. Karyawan yang dapat beradaptasi terhadap tuntutan perusahaan akan lebih termotivasi karena karyawan merasa mampu untuk berpartisipasi pada perusahaannya. Berlawanan dengan karyawan yang tidak dapat beradaptasi terhadap tuntutan yang diberikan, karyawan akan merasa terbebani dan akan menghadapi stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan ini terhadap perusahaan akan memburuk dan akan menyebabkan munculnya perputaran karyawan atau yang disebut *turnover intention* (Subekti, 2019).

Sinambela (2016) menjelaskan bahwa stres dapat terjadi dampak positif dan negatif bagi karyawan. Ahmad dkk. (2012) dalam hasil penelitiannya memperoleh hasil yang menjelaskan ketika karyawan yang mendapati stres kerja yang tinggi akan muncul keinginan dan niat yang tinggi untuk dapat berhenti dari tempat karyawan tersebut bekerja. Stres dikatakan positif jika memicu karyawan dalam peningkatan usaha mereka agar mendapatkan hasil secara maksimal. Sedangkan dikatakan negatif jika stres menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki pengalaman positif dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana mereka berada, mereka lebih memiliki kemauan untuk tetap bersama dengan organisasi atau perusahaan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki pengalaman yang kurang baik atau negatif dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mereka cenderung untuk

pindah dari perusahaan atau memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut (Hui dkk., 2007 dalam Suswati, 2020)

Keinginan karyawan untuk berpindah dan keluar dari suatu organisasi muncul karena perasaan tidak nyaman dan keinginan karyawan guna memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan dirinya dan yang jauh lebih baik lagi adalah *turnover intention*. Menurut Branham (dalam Hafid, 2017) *turnover intention* atau yang dikenal dengan keinginan keluar merupakan kecenderungan karyawan dalam memilih pekerjaan baru di tempat lain atau muncul niatan untuk keluar pada jangka waktu tertentu dari suatu perusahaan. Tett dan Meyer (1993, dalam Zakaria & Astuty, 2017) mendefinisikan niat berpindah ini sebagai keinginan sadar karyawan untuk memilih metode alternatif lain yang dimana karyawan merasa lebih baik di organisasi lain.

Turnover intention yang merupakan niatan dari karyawan itu sendiri dapat tumbuh dengan sendirinya dalam diri karyawan sendiri dan juga berasal dari faktor eksternal karyawan. Mulai dari kelelahan si karyawan sendiri karena beban kerja yang tinggi, kurang adanya dukungan dari lingkungan kerja dan rendahnya tingkat keharmonisan antar karyawan dengan pihak manajemen itu sendiri. Saat keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan terealisasi, perusahaan mulai dari finansial dan non-finansial akan mengalami kesulitan. Keinginan dari *turnover intention* menyebabkan perusahaan menjadi kurang efisien karena akan kehilangan karyawan potensial dan berkualitas baik (Branham, dalam Hafid, 2017).

Turnover intention yang sangat tinggi mendapatkan perhatian penuh oleh perusahaan dikarenakan dapat memperlambat proses dalam perusahaan

ataupun organisasi, dan meningkatkan biaya wawancara, pengujian, rekrutmen, dan tunjangan pada hari raya. Keinginan tinggi untuk keluar pada perusahaan akan menyebabkan perusahaan melakukan pergantian maupun perputaran karyawan lebih sering lagi dan biaya yang perusahaan keluarkan akan lebih tinggi lagi. Keinginan keluar yang rendah akan menurunkan perputaran pada karyawan maupun biaya-biaya yang dikeluarkan (Jeffrey & Agus, 2019). Selain itu perusahaan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi akan memperburuk citra dari suatu perusahaan di kalangan masyarakat sehingga hal tersebut sangat merugikan perusahaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Teori pendukung dari variable *turnover intention* ini adalah teori harapan yang dijelaskan oleh Victor H. Vroom, yang mengemukakan bahwa adanya hubungan timbal-balik antara apa yang diinginkan dengan apa yang diperlukan dilihat dari hasil kinerjanya dapat memotivasi individu agar bersemangat ketika bekerja (Hasibuan, 2013). Sebagian besar orang dapat termotivasi akan suatu perilaku tertentu dalam mencapai hasil yang diinginkan seperti prestasi pekerjaan yang baik, dan dengan prestasi yang baik ini akan menghasilkan gaji, bonus, dan hal-hal lainnya yang perusahaan berikan. Faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* sebagai pilihan dan langkah terakhir oleh karyawan yaitu ketidaknyamanan dalam bekerja yang didasarkan oleh berbagai macam faktor kerja yang kurang mendukung sehingga perasaan itu muncul dan dirasakan oleh karyawan pada perusahaan tersebut (Pasewarrk & Strawsser, 1996, dalam Dewi & Wibawa, 2016)

Menurut penelitian Suswati (2020) dalam penelitiannya terhadap karyawan restoran menengah di kota Malang, Jawa Timur menyatakan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan, kinerja karyawan juga berpengaruh negatif yang signifikan atas *turnover intention*, dan stres kerja membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan akan *turnover intention*, dan pengaruh secara tidak langsung memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan akan *turnover intention* dengan mediasi kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang dimana tingkat stres kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*. Hubungan diantara stres kerja dan *turnover intention* memperlihatkan stres kerja merupakan faktor pengaruh *turnover intention*, dengan maupun tanpa peran variabel mediasi (Chung, Jung, & Sohn, 2017; Elçi dkk., 2012; Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016).

Penelitian Sewwandi dan Perere (2016) menyatakan bahwa hasil dari penelitian mereka mengungkapkan ada hal positif dari dampak stres kerja akan *turnover intention* diantara operator mesin perusahaan pakaian yang terkenal berada di Sri Lanka. Dalam hal ini juga dapat dikonklusikan bahwa stres kerja berdampak positif pada *turnover intention* dimana sebagian besar operator mesin memiliki tingkat stres kerja yang sangat tinggi. Disini dijelaskan bahwa muncul analisis data yang menjelaskan bahwa penentu utama stres kerja adalah ambiguitas peran, konflik peran dan tuntutan pekerjaan masing-masing. Dukungan sosial dan beban dari pekerjaan yang berlebihan memiliki dampak lebih kecil akan stres kerja. Keuangan yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan menjadi faktor penentu terhadap *turnover intention*. Keseluruhan operator mesin memiliki persentase stres kerja yang tinggi. Penelitian tersebut menyatakan hal yang serupa dengan penelitian Fernando (2010) yang menjumpai adanya tingkat stres kerja tinggi yang berdampak kepada *turnover intention*.

Dilanjutkan dengan penelitian oleh Tulangow, David, dan Farlane (2018) memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja akan *turnover intention* karyawan di PT Wika Realty. Penelitian dari Tziner dkk. (2015) juga menjelaskan dalam penelitian mereka bahwa ditemukannya hubungan yang positif diantara stres kerja dengan kelelahan, dan hubungan negatif akan ditemukan diantara kelelahan dengan kepuasan, dan antara kepuasan dengan *turnover intention*. Dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) ditemukan bahwa diluar hubungan langsung yang diasumsikan, kelelahan kerja sebagian dimediasi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan antara kelelahan dengan *turnover intention*.

Kemudian dilanjutkan menggunakan penelitian oleh Arshadi & Damiri (2013) memberikan hasil penelitian mereka yang berada di Iran yaitu menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif diantara stres kerja dengan prestasi kerja dan adanya hubungan yang positif diantara stres kerja dengan *turnover intention*. Dilain hal, *organization based self-esteem* (OBSE) secara penting memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* dan juga prestasi kerja. Dilanjutkan penelitian oleh Lupiana dan Rijanti (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,

person organization fit sesuai secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*.

Berdasarkan pembahasan-pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention*, maka peneliti hendak menguji kembali variabel-variabel tersebut dengan sampel para karyawan sebuah perusahaan permen yaitu PT. Slamet Langgeng yang berlokasi di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.

1.2. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- Apakah stres kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Slamet Langgeng Purbalingga?

1.3. Tujuan Penelitian

Seperti yang sudah dijelaskan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- Menguji secara empiris apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti mengenai pengaruh dari stres kerja bagi karyawan dan juga pengaruhnya dalam kehidupan psikologis karyawan untuk mencapai pilihan terakhir dari karyawan itu sendiri yaitu *turnover intention*.

b. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian juga sebagai panduan dalam penelitian-penelitian yang selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah dan menemukan solusi secara akurat dan tepat untuk dapat mengurangi dan menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan PT Slamet Langgeng Purbalingga.