

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan tujuan bergantung terhadap sumber daya manusia yang dimiliki (Ni & Made, 2017). Sumber tersebut merupakan seseorang yang melakukan rencana perusahaan. Merekalah yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memaksimalkan sumber daya perusahaan, seperti peralatan, uang, dan bahan mentah. Sumber daya manusia yaitu penyebab paling penting untuk masing-masing operasional bisnis (Ristiana, 2020).

Karyawan dan karyawan dengan kualifikasi yang baik di perusahaan seharusnya tidak merasa perlu berpindah ataupun berhenti dari perusahaannya (turnover intention) sebab perusahaan kurang memperhatikan secara lebih (Ni & Made, 2017), sehingga dibutuhkan untuk perusahaan melakukan hal tersebut dengan menjaga karyawannya secara baik.

Tingginya tingkat pergantian karyawan dan karyawan menjadi isu utama bagi banyak bisnis. Organisasi mengalami efek negatif akibat turnover intention karyawan karena harus menghabiskan waktu dan uang tambahan untuk mempekerjakan karyawan baru dengan kualitas yang sebanding dengan mereka yang keluar (Anis, 2019). Tingginya tingkat turnover merupakan salah satu masalah yang berdampak pada produktivitas. Perpindahan pekerja dalam suatu organisasi, atau turnover, merupakan contoh nyata dari tujuan perusahaan untuk mengurangi tenaga kerjanya. Kehilangan karyawan dan karyawan atau pekerja yang mempunyai keahlian, pengalaman, kemampuan, ataupun yang menempati status penting di instansi, bisa menjadi masalah yang berat bagi bisnis dan organisasi. Hal ini kemungkinan besar akan berdampak negatif terhadap operasional perusahaan (Esti, 2020).

Seperti contoh kasus berikut, peristiwa ini terjadi di Solo Jawa Tengah (28-07-2018). Ini diambil dari kisah salah seorang pengguna akun facebook berinisial NA, NA menceritakan ia berhenti dari pekerjaannya karena sang bos tempat NA bekerja menolak memasang bendera RI dengan alasan memasang bendera RI itu tidak penting dan itu merupakan perilaku yang bodoh dan kebetulan bos NA merupakan warga negara asing (WNA). NA merupakan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan pariwisata di Pulau Raja Ampat Kabupaten Raja Ampat, Papua Barat. NA memilih berhenti bekerja dari perusahaan tersebut karena merasa bahwa sang bos telah menghina negara Indonesia. Selain itu alasan lain yang memperkuat NA untuk resign adalah perusahaan tersebut kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Bos yang memiliki sikap yang tidak baik, organisasi tempat ia bekerja tidak memperhatikan kesejahteraan rakyat, hal tersebut merupakan faktor yang dapat menciptakan perasaan merasa tidak nyaman sehingga karyawan dan karyawan ingin melakukan resign.

(www.Liputan.com)

Kasus kedua didapat dari tempat penelitian yaitu PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan berjumlah 200 orang. Berdasarkan hasil obeservasi dan pengetahuan pada beberapa orang karyawan/I yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan. Dimana mereka menjelaskan keinginan untuk pindah ataupun meninggalkan perusahaan tersebut karenakan upah karyawan dan karyawan yang kurang sejahtera, jam kerja lebih (lembur) yang tidak dibayarkan oleh pihak perusahaan dan akhirnya hal tersebut berdampak buruk pada motivasi karyawan dan karyawan dalam bekerja.

Dari data 3 (tiga) tahun terakhir didapatkan dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan.

1. Pada tahun 2020 terdapat 3% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan,
2. pada tahun 2021 terdapat 5% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan,

3. pada tahun 2022 terdapat 10% yang keluar dari PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan kasus yang dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan *turnover intention* yang meningkat setiap tahunnya disebabkan oleh beberapa masalah, seperti upah karyawan dan karyawan yang kurang sejahtera masalah kelebihan jam kerja yang tidak dibayarkan, sehingga karyawan dan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja dan ini yang akan menjadi masalah jika tidak ditangani secara serius.

Tujuan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu adalah langkah pertama menuju perpindahan pekerjaan yang sebenarnya, menurut penelitian (Anis, 2019). Menurut (Alzayed & Murshid, 2017), niat karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan langkah pertama untuk benar-benar berhenti. Hal ini karena berbagai keadaan, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, ketidaktertarikan terhadap pekerjaan, dan kurangnya komitmen dari perusahaan, dapat menyebabkan keputusan karyawan untuk keluar. Ada banyak kontributor potensial terhadap niat pekerja dan manajer untuk meninggalkan organisasi, tetapi hanya dua (stres kerja dan beban kerja) yang dipertimbangkan di sini.

Salah satu unsur yang berkontribusi pada keinginan seseorang untuk meninggalkan posisinya saat ini adalah stres terkait pekerjaan. Investigasi terhadap 53 WNI yang bekerja sebagai driver internet di Yogyakarta (Padmarani, 2017). Temuan penelitian yaitu stres kerja memiliki efek positif dan substansial pada niat berpindah memperlihatkan stres kerja relatif kuat untuk memberi pengaruh kemauan pekerja dan perempuan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini demi organisasi yang mereka anggap lebih baik. Ketegangan di tempat kerja menyebabkan ketidakpuasan dan pengunduran diri ketika mereka menjadi terlalu berat untuk ditanggung.

Beban kerja adalah elemen lain yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, di samping stres. Temuan studi (Rosyad, 2017) pada 110 catering di PT. Cipta Sarina Vidi di Yogyakarta.

Beban kerja memberi pengaruh positif dan nyata pada turnover intention karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian; jika beban kerja pekerja terlalu berat, akan lebih banyak dari mereka yang cenderung meninggalkan pekerjaannya saat ini, begitu pula sebaliknya.

Yang dimaksud dengan “beban kerja” merupakan total pekerjaan yang diharuskan selesai sesuai waktu yang ditetapkan. Selain itu juga dijelaskan dengan "jumlah tugas yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu" (Vanchapo, 2020). Beban kerja, menurut (Monika, 2018), adalah “proses dimana seorang individu melaksanakan tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu atau serangkaian posisi dalam kerangka waktu tertentu.”

(Muslim, 2021) mengutip hasil penelitian sebelumnya yang sesuai pada riset sekarang ini. Di mana penelitian menunjukkan bahwa ketegangan pekerjaan dan kerja berlebihan berkontribusi pada kemauan pekerja dalam menelusuri profesi di perusahaan lainnya. Ketika masalah di tempat kerja tidak ditangani secara langsung oleh manajemen, pekerja mengalami demoralisasi dan kebencian, yang berdampak negatif pada produktivitas. Jika mereka tidak dapat memenuhi harapan yang ditetapkan oleh perusahaan, para pekerja di bawah beban berat dapat mengalami kecemasan dan kebingungan.

Pengajuan hipotesa pada penelitian ini terdapat 2 (dua) yakni: 1) Hipotesis Mayor, terdapat pengaruh dari stres kerja dengan beban kerja pada *turnover intention* pada karyawan dan karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan, 2) Hipotesis Minor, ada pengaruh stres kerja dengan *turnover intention* terhadap karyawan dan karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan, dan b) ada pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan dan karyawan di PT.

Matahari Department Store, Tbk, Medan.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian teori-teori dari para ahli di atas, maka peneliti mempunyai ketertarikan dalam melaksanakan penelitian dengan judul **“Turnover Intention ditinjau dari Stres kerja dan Beban kerja Pada Karyawan dan Karyawan di PT. Matahari Department Store, Tbk, Medan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah adanya pengaruh stres kerja pada *turnover intention*?
2. Apakah adanya pengaruh beban kerja pada *turnover intention*?
3. Apakah adanya pengaruh stres kerja dan beban kerja pada *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan dalam mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja pada *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) kegunaan diantaranya, menurut teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diinginkan mampu menjadi referensi bagi pengembangan ilmu psikologi pada umumnya, wawasan psikologi industri dan organisasi (PIO), psikologi sumber daya manusia (SDM) dan terkhusus psikologi organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Temuan dari penelitian ini kemungkinan besar akan digunakan oleh perusahaan sebagai sumber data yang berharga untuk membuat keputusan tentang hal-hal seperti pengembangan sumber daya manusia, kompensasi karyawan, penjadwalan berdasarkan kewajiban kontraktual, dan intensi turnover.

b. Bagi Karyawan dan Karyawati

Dari hasil penelitian ini karyawan dan karyawati diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja, dapat meningkatkan *soft skill* sebelum melamar kerja disebuah perusahaan, memahami dengan benar dan teliti semua aturan pra-kontrak yang diberikan perusahaan sebelumnya.