

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan akibat gagal perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan untuk berpindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Kasmir (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

*Turnover intention* adalah keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru atau keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Ronald dan Milkha (2014) mengemukakan *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley et al.,(2016) beberapa faktor keinginan *turnover intention* seperti, kepuasan kerja dan *job stress*. Menurut Putri dan Suana (2016) mengungkapkan *turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk

berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri.

Stres kerja merujuk pada tekanan dan ketegangan yang dialami seseorang dalam lingkungan kerja. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, kurangnya control atau dukungan dari rekan kerja atau atasan. Menurut Chandio (2013) Ketika stres kerja meningkat akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Dengan adanya stress kerja dapat menaikkan minat karyawan untuk melakukan *turnover intention*, pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Riani (2017) dan Rai (2015) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention*. Adapun penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* yang dilakukan oleh Derrick (2020), yang artinya semakin tinggi stres kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan dalam penelitian tersebut. Tingkat *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini menjelaskan adanya *riset gap* sebagai pada penelitian *burnout* digunakan sebagai variabel mediasi, adanya *burnout* yang terjadi pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan nantinya dapat berdampak pada tingkat *turnover intention* pada diri karyawan. Menurut Tawiah *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan mediasi variabel *burnout*.

*Burnout* biasanya terjadi Ketika seseorang terus-menerus mengalami tekanan dan tuntutan yang berlebihan, baik dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, maupun dalam konteks kehidupan yang lebih luas. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya kendali atas pekerjaan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Menurut Gonul & Ceyhun (2014) *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi di tempat kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Adapun penelitian

menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Ibrahim (2019) dan Kardiawan dan Budiono (2018) yang artinya semakin tinggi burnout maka semakin tinggi juga minat karyawan untuk melakukan turnover intention. Menurut Dian (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *burnout*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zhang & Feng (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap *turnover intention*.

Kemunculan stres ditempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja, saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung menjadi *burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sehingga perlu untuk diteliti kembali dengan menambahkan variabel mediasi yaitu *burnout*.

PT Eden Farm Indonesia adalah perusahaan *startup food service* yang bertujuan membuat rantai pasok pangan paling efisien. Perusahaan ini mengutamakan perkembangan usaha para partner dengan memberikan pelayanan terbaik, menjawab tantangan dengan teknologi, dan mendukung kegiatan operasional. PT Eden Farm Indonesia juga perusahaan yang berfokus dalam *Business to Business* (B2B) yang berperan dalam merevolusi ekosistem pangan. PT Eden Farm berlokasi di Kota Surabaya. Pada perusahaan banyak karyawan yang mengeluhkan ketika bekerja diperusahaan itu mengalami tingkat stres yang tinggi sehingga menimbulkan *burnout* pada karyawan. Timbulnya gejala *burnout* pada karyawan disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang sering dialami pada karyawan dan faktor stres secara terus menerus yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* bagi karyawan (niat untuk keluar dari perusahaan). Dalam hal ini peneliti melakukan interview pada manager dibidang operasional PT. Eden Farm Indonesia di kota Surabaya untuk mengetahui adanya karyawan yang keluar dari perusahaanya. Didapati data terkait keluarnya karyawan sebagai berikut dijelaskan pada tabel 1.1 :

Tabel 1. 1 Data Karyawan yang keluar pada bulan Januari – Juni 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Total karyawan masuk	Total Karyawan keluar	Presentase LTO
Januari	61	3	4	7%
Februari	60	0	2	4%
Maret	58	2	3	5%
April	57	2	3	5%
Mei	56	4	5	9%
Juni	55	-	-	-
Rata – Rata	58	2	3	6%

Sumber : Data perusahaan Eden Farm Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat jumlah karyawan keluar pada perusahaan dalam bulan januari – juni 2023 berjumlah 17 karyawan dengan rata – rata karyawan keluar sebanyak 3 orang, dan jumlah karyawan masuk pada perusahaan dalam bulan januari – juni 2023 berjumlah 11 karyawan dengan rata-rata karyawan masuk sebanyak 2 orang. Terlihat dari data ini, selama 6 bulan karyawan keluar paling tinggi dibulan mei dengan presentase sebesar 9%. Sedangkan karyawan keluar paling sedikit berada pada bulan Februari hanya sebesar 4%.

Tabel 1. 2 Perhitungan Labor *Turnover* (LTO)

Periode	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Total Presentase LTO
Semester (6 Bulan)	11	17	30%

Sumber : Riset Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.2, terlihat dalam satu semester ( 6 bulan ) total presentase berdasarkan rumus *Labor Turnover* (LTO) sebanyak 30%. Pada bulan januari – juni 2023. Ada permasalahan lain yang dialami oleh PT Eden Farm Indonesia yang berdasarkan hasil interview karyawan, bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan jobdesk yang tidak sesuai, karyawan sering merangkap tugas yang bukan tanggung jawabnya, serta adanya tekanan dan beban kerja yang berlebihan, karyawan sering merasa lelah saat bekerja sehingga dapat mengakibatkan karyawan merasa stres dalam bekerja.

Timbulnya *burnout* sendiri dapat dipicu oleh tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat berdampak pada *turnover intention* karyawan keluar disebabkan kelelahan pada saat bekerja, beban kerja yang tinggi, dan kondisi kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan hal itu peneliti mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi Pada PT.Eden Farm Indonesia**”

### **B. Rumusan Masalah**

Terdapat latar belakang dalam permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian pada PT Eden Farm Indonesia maka perumusan masalah yang akan di uji sebagai berikut :

1. Bagaimana Stress Kerja, *Burnout*, dan *Turnover intention* pada PT Eden Farm Indonesia?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* ?
4. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
5. Apakah *Burnout* mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan paparan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan Stress Kerja, *Burnout*, dan *Turnover Intention*
2. Untuk menganalisis Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*
3. Untuk menganalisis Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*
4. Untuk menganalisis *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention*
5. Untuk menganalisis bahwa *Burnout* mampu memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*

#### **D. Batasan masalah**

Adapun batasan penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang diteliti karyawan tetap di PT Eden Farm berjumlah 55 karyawan. Penelitian ini berfokus untuk meneliti terkait pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Untuk Indikator *turnover intention* menurut pendapat Olusegun (2013). Dan indikator stres kerja menurut Yozgart *et al.*, (2013). Serta indikator *Burnout* menurut Pines dan Aronson (2017).

#### **E. Manfaat penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktisi, berikut penjabarannya:

##### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat digunakan akademisi untuk mengetahui lebih jauh analisis dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai dampak stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *burnout*

##### 2. Manfaat praktisi

Bagi perusahaan dapat memberikan informasi dan ilmu guna mengelola stress kerja dan *burnout* yang ada di PT Eden Farm Indonesia