

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis yang diikuti dengan peningkatan keadaan perekonomian di Indonesia turut membawa konsekuensi munculnya persaingan yang semakin erat di dalamnya. Perusahaan yang menjadi sebuah bidang usaha bisnis dengan target pokok mengejar laba sebanyak-banyaknya (di samping misi-misi lainnya) selayaknya sudah siap untuk berkompetisi. Perusahaan harusnya memiliki manajemen yang baik, serta memiliki karyawan sebagai aset penting organisasi serta mempunyai tugas yang vital yaitu sebagai perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas organisasi (Kardiawan dan Budiono, 2018).

Keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan adanya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Fenomena yang seringkali timbul yaitu prestasi suatu perusahaan yang telah begitu bagus menjadi terhalang, baik secara langsung maupun tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang susah dicegah terjadinya. Salah satu sikap perbuatan karyawan tersebut yakni keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakibat pada karyawan meninggalkan pekerjaannya (Anggraito dan Amboningtyas, 2017).

Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Akibat buruk yang dirasa ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, serta biaya *recruitment* karyawan. Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan didalam suatu perusahaan. *Turnover Intention* merupakan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain (Kardiawan dan Budiono, 2018).

Intensi keluar dalam organisasi disebabkan salah satu faktor individual, seperti *burnout*, *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karaktersitik dan atau proses psikologis individu, sebagai konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu, sehingga individu tersebut akan mengalami kelehan mental atau *burnout* (Muhdiyanto dan Mranani, 2017).

Stres kerja sebagai suatu istilah *paying* yang merangkumi konflik, beban, kelelahan, tekanan, ketegangan, perasaan gemuruh, panik, kemurungan, dan hilang daya. Stres ditempat kerja telah menjadi isu penting karena konsekuensinya dapat membawa kerugian besar bagi organisasi dan pegawainya (Kardiawan dan Budiono, 2018).

Konflik peran secara khusus juga dilihat sebagai bentuk ketidaksesuaian antara peran yang harus dilakukan dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya dilakukan berdasarkan sebuah standar profesional tertentu yang diyakini dan dianut oleh karyawan. Karyawan akan mengalami konflik peran jika dalam waktu yang bersamaan mendapatkan perintah ganda, karena bukan hal yang mudah bisa menyelesaikan dua pekerjaan dalam satu waktu yang sama. Semakin sering karyawan mengalami konflik peran, maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Febriyanti, 2019).

Penelitian ini menyoroti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tuntutan waktu kerja yang tinggi serta kaitannya dengan kepuasan kerja, stress, serta keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Jam kerja merupakan hal yang berkaitan erat antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaan mereka. Lamanya waktu kerja karyawan biasanya telah disepakati saat awal melakukan kontrak kerja dengan perusahaan (Hasanah dan Suharnomo, 2016).

PT. Enggal Subur Kertas Kudus merupakan perusahaan yang memproduksi kertas seperti kertas kardus, kertas lapis plastik warna coklat

dan lainnya. dan lainnya. Dalam menjalankan produksinya, PT.Enggal Subur Kertas Kudus sangat membutuhkan komitmen dari karyawannya. Karena dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi, karyawan akan setia kepada perusahaan serta enggan pindah dari perusahaan. Hasil observasi awal di lapangan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus menunjukkan bahwa nilai *turnover intention* karyawan menunjukkan angka yang tinggi sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Tahun 2018-2020

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan yang Masuk	Karyawan yang Keluar	Karyawan Akhir Tahun
2018	135	20	16	139
2019	140	19	15	144
2020	146	25	20	151

Sumber: Data Karyawan, 2020.

Dari tabel di atas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 75,68%, sedangkan pada tahun 2019 sebesar 49,35%, dan pada tahun 2018 sebesar 37,2%. Data tersebut menandakan bahwa disetiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar fluktuatif serta dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus cenderung tinggi. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam semua departemen dan jajaran staf pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya nilai *turnover* karyawan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja. Burnout merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi keinginan pindah karyawan. Sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini:



Gambar 1.1
Hasil Survei Awal *Burnout* yang Dialami Karyawan

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa saat dilakukan observasi awal pada 30 karyawan PT. Enggal Subur Kertas Kudus menunjukkan bahwa 21 orang karyawan sering merasa lesu dan lelah ketika bangun tidur karena harus menjalani hari di tempat kerja. Pada aspek *burnout*, kurangnya kelonggaran izin cuti pada karyawan menjadi penyebabnya. Sulitnya karyawan yang ingin melakukan cuti serta tingginya tuntutan karyawan dapat memicu timbulnya *burnout* seperti perilaku sinis karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja, sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1.2

Hasil Survei Awal Stres Kerja yang Dialami Karyawan

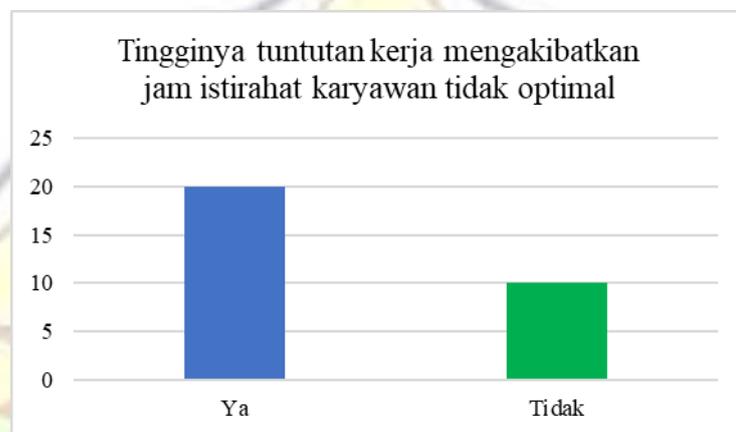
Berdasarkan observasi lanjutan yang dilakukan penulis terhadap salah satu karyawan PT. Enggal Subur Kertas Kudus menemukan bahwa stres kerja karyawan dapat timbul dari dalam organisasi/perusahaan. Hasil produksi kertas PT Enggal Subur Kertas Kudus pada tahun 2018-2020 belum mencapai target produksi perusahaan. Maka dari itu perusahaan terus memantau karyawan dengan ketat agar kinerja karyawan semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.



Gambar 1.3

Hasil Survei Awal Konflik Kerja yang Dialami Karyawan

Konflik kerja juga turut serta berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Adanya perbedaan pendapat tentang penyelesaian kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya memicu adanya konflik kerja. Serta pertentangan norma-norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok kerja yang satu dengan lainnya. Serta perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian permasalahan.



Gambar 1.4
Hasil Survei Awal Jam Kerja yang Dialami Karyawan

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu jam kerja. Dengan ketatnya sistem pengawasan terhadap karyawan seperti 2 kali shift kerja dalam sehari dan beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan waktu kerja karyawan sehingga menyebabkan kurangnya jam istirahat karyawan.

Terdapat perbedaan penelitian (*research gap*) dari penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Ibrahim, dkk (2017) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut Yuda dan Ardana (2017) menyatakan hasil yang bertentangan yakni *burnout* tidak

berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada variabel stres kerja hasil penelitian Kardiawan dan Budiono (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun Soeltan, dkk (2019) mengungkapkan hasil yang berbeda yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hardi, dkk (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Chen, dkk (2019) mengungkapkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Pada variabel jam kerja hasil penelitian Maifanda dan Slamet (2019) menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun Hasanah dan Suharnomo (2016) menjelaskan bahwa jam kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel eksogen yaitu *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja. Serta variabel endogen yaitu *turn over intention*.
2. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Enggal Subur Kertas Kudus.

3. Waktu penelitian dilaksanakan setelah 1 bulan proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data HRD PT. Enggal Subur Kertas Kudus menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 75,68%. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya nilai *turnover* karyawan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja. Pada variabel *burnout*, karyawan sering merasa lesu dan lelah ketika bangun tidur karena harus menjalani hari di tempat kerja. Pada aspek stres kerja, karyawan mengalami stres kerja karena tinggi pengawasan dari perusahaan agar target terpenuhi. Pada variabel konflik kerja, karyawan mengalami perbedaan pendapat mengenai cara penyelesaian kerja. Pada aspek jam kerja, karyawan merasa tingginya tuntutan kerja mengakibatkan jam istirahat tidak optimal.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Enggal Subur Kertas Kudus, maka selanjutnya dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus?

4. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus?
5. Bagaimana pengaruh *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja terhadap *turn over intention* pada pegawai PT. Enggal Subur Kertas Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Enggal Subur Kertas Kudus

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dijadikan masukan dalam menekan *turnover intention* perusahaan melalui *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang luas, pemahaman dan pengalaman mengenai pengaruh *burnout*, stres kerja, konflik kerja dan jam kerja terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Pihak Lain/Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam hal masalah yang sama namun di lokasi yang berbeda.

