

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab satu ini peneliti akan membahas terkait dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian sekaligus membahas mengenai sistematika laporan penulisan skripsi.

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. SDM didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bekerja pada sebuah perusahaan baik bisnis maupun nonbisnis dan menjadi aspek penting karena jika karyawan tidak kompeten maka suatu perusahaan dapat mengalami kesulitan di tengah persaingan perusahaan bisnis dan nonbisnis yang ada saat ini (Ajabar, 2020). SDM yang produktif, kompeten, dan loyal menjadi fondasi utama untuk memenangkan persaingan serta mencapai tujuan perusahaan. Namun, tekanan persaingan yang tinggi seringkali menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara profesional dengan cara memberdayakan dan mengembangkan potensi karyawan agar mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Jika hal ini diabaikan, karyawan cenderung memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*. Salah satu isu krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Pasca pandemi, fenomena *The Great Resignation* bergeser menjadi *The Great*

Reevaluation, yaitu ketika karyawan lebih selektif dalam memilih pekerjaan. Studi Gallup (2024) menunjukkan bahwa 75 persen karyawan bertahan bukan karena gaji tinggi, melainkan karena hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, apresiasi, serta kepemimpinan yang menginspirasi. Tren ini semakin jelas terlihat pada Generasi Z dan Milenial yang kini mendominasi angkatan kerja global. Mereka tidak hanya menuntut gaji yang kompetitif, tetapi juga pengalaman kerja yang bermakna, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Deloitte, 2024).

Fenomena meningkatnya turnover juga tercermin di Indonesia. Data Jobstreet by SEEK (2024) mencatat peningkatan 5,3 persen aktivitas pencarian kerja dibanding tahun sebelumnya, menandakan bertambahnya minat profesional untuk mencari peluang baru. Faktor yang mendorong kondisi ini antara lain ketidakcocokan dengan kondisi internal perusahaan hingga tawaran kompensasi dan tunjangan yang lebih baik di tempat lain. Survei Mercer (2021) menegaskan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan pengembangan karier menjadi pendorong utama *turnover*, bahkan perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, kesulitan mempertahankan karyawan. Situasi ini menunjukkan pentingnya manajemen SDM yang mampu memberdayakan, mengapresiasi, dan mengembangkan potensi karyawan secara strategis.

Turnover intention merupakan kemauan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela, dengan kata lain pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai pilihannya sendiri (Yücel, 2021). Menurut (Darmayanti *et al.*, 2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan atau

niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Niat karyawan untuk keluar merupakan langkah terakhir sebelum meninggalkan organisasi, baik melalui pengunduran diri maupun pemutusan hubungan kerja (Kakar *et al.*, 2021). *Turnover intention* juga dapat dipandang sebagai puncak dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Efek negatif dari *turnover* karyawan melampaui sekadar implikasi finansial. Ketika karyawan keluar, sumber daya yang berharga akan hilang sehingga menurunkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Kanchana *et al.*, 2023). *Turnover intention* yang tinggi tidak hanya berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keahlian karyawan berpengalaman, tetapi juga menimbulkan kerugian finansial yang signifikan akibat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Akhirnya, konsekuensi ini dapat mengurangi efektivitas tim dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Ada dua faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja, yaitu komitmen karyawan dan kepuasan kerja pada organisasi. Dalam kategori individual, komitmen dan kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling umum diteliti dalam model *turnover intention*. Komitmen mengacu pada respons emosional (afektif) individu terhadap perusahaan secara keseluruhan, sedangkan kepuasan mengacu pada respons emosional terhadap aspek khusus dari pekerjaan (Gaan & Shin, 2023). Oleh karena itu, upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan melalui perhatian pada faktor-faktor penyebab *turnover intention* (Pantouw *et al.*, 2022).

Menurut beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu *work*

stress. *Work stress* didefinisikan sebagai keadaan emosional yang timbul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020). *Work stress* mengacu pada ketidakmampuan pekerja untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka dan, sebagai akibatnya melibatkan beberapa reaksi biologis dan psikologis (Haar & Brougham, 2020). *Work stress* adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai. Sering kali terjadi prolematika didalam suatu perusahaan yang melibatkan karyawan sehingga karyawan akan merasakan *work stress*. Demikian munculnya *work stress* adalah akibat tidak mampunya seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Adanya suatu tuntutan yang berat dapat mengganggu kesehatan fisikologis dan psikis seorang karyawan yang tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaanya yang pada akhirnya karyawan berpikiran untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Pegawai yang tidak mampu mengelola tingkat stresnya akan menciptakan masalah untuk pekerjaannya, yang akhirnya akan memunculkan perilaku *turnover intention*. Apabila *work stress* semakin meningkat maka hal ini dapat mempengaruhi adanya angka *turnover intention* yang tinggi. Namun apabila tuntutan pekerjaan dapat dioptimalkan maka *work stress* yang dialami karyawan akan semakin berkurang dan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Adapun faktor kedua yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang menggambarkan respons psikologis individu dan sebagian besar

disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi terkait pekerjaan yang menuntut yang ditandai dengan gejala kelelahan dan berkurangnya efektivitas profesional (Paul, *et al.*, 2020). *Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan oleh individu yang bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa putus asa, sedih mendalam, merasa malu, menimbulkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan kebencian. Jika terjadi dalam jangka panjang, individu akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal tetapi mendapat apresiasi yang minim (Ekhsan *et al.*, 2022). Karyawan harus mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun, perusahaan harus memastikan karyawan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani. Karyawan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai semua target bisnis. *Burnout* yang dirasakan karyawan dapat berasal dari internal dan eksternal perusahaan (Edú Valsania *et al.*, 2022). Oleh karena itu pula, karyawan memiliki pilihan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan demi menjaga kesehatan mentalnya. Penelitian ini berasumsi bahwa *job burnout* yang berlebihan dapat meningkatkan *turnover intention*. Jika perusahaan terlambat dalam menyadari masalah ini dapat mengakibatkan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan berkualitas, serta dapat meningkatkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan yang baru. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan, perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor pendorongnya, seperti *work stress* dan *job burnout*. Dengan memahami akar penyebab dari adanya *turnover intention* pada karyawan, maka akan lebih memungkinkan bagi

pemimpin perusahaan untuk dapat merancang strategi yang tepat dalam mengatasi masalah ini dan menjaga stabilitas tenaga kerja di masa depan.

CV Andi Offset merupakan salah satu penerbit di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan buku di Yogyakarta. Penerbitan di CV. Andi Offset terbagi menjadi 2 bidang. Penerbitan ANDI yang fokus pada buku-buku umum seperti IT, ekonomi, manajemen, dan teknik, serta PBMR ANDI yang menerbitkan buku dan majalah rohani Kristen seperti BAHANA, Renungan Malam, dan Efrata. CV Andi Offset didirikan dengan tujuan untuk memperlakukan Tuhan serta mencerdaskan dan mendidik masyarakat dengan menjadi perusahaan yang selalu berinovasi, kreatif, dan unggul dalam berbagai media. Setiap tahunnya CV Andi Offset menerbitkan berbagai jenis buku dimana dalam proses produksi penerbitan perusahaan ini mempunyai target pencapaian produksi terbitan buku dalam satu periode, tentu hal ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk bisa menghasilkan output yang maksimal agar dapat mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan. Penurunan produksi terbitan buku seringkali menjadi tantangan pada industri ini, sejumlah faktor yang menyebabkan seperti penurunan permintaan konsumen dan tentunya kinerja karyawan yang tergolong masih rendah dan belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan seringkali menjadi faktornya. Hal tersebut mempengaruhi hasil produksi karena yang paling banyak terlibat dalam pergerakan pekerjaan adalah sumber daya manusianya. Namun, terlepas dari tantangan yang dihadapi oleh karyawan yang bekerja di CV Andi Offset tersebut, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan dan percetakan buku sangat

diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja terbaiknya untuk memenuhi target produksi terbitan buku yang telah ditetapkan. Dengan demikian, terlihat bahwa peran sumber daya manusia sangat vital karena menentukan keberlangsungan proses produksi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa *work stress* dan *job burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* pada karyawan, yang mendorong karyawan untuk berusaha mencari pekerjaan dengan tekanan dan tingkat stres yang lebih rendah dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk menguji kembali pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*, dengan fokus pada perusahaan yang bergerak di salah satu industri berbasis kreatif yaitu penerbitan dan percetakan buku. Alasan peneliti memilih CV Andi Offset Yogyakarta sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik industri penerbitan dan percetakan buku yang memiliki dinamika kerja tinggi, tenggat waktu produksi yang ketat, serta tuntutan kreativitas, ketelitian, dan produktivitas yang berkelanjutan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan *work stress* dan *job burnout* pada karyawan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kondisi tersebut menjadi sangat relevan jika dikaitkan dengan pergeseran tren global pasca-pandemi, di mana fenomena *The Great Resignation* kini telah bertransformasi menjadi *The Great Reevaluation*, menunjukkan bahwa karyawan semakin mempertimbangkan kualitas lingkungan kerja dan kesehatan mental dalam menentukan keberlanjutan pekerjaannya. Fenomena ini relevan dengan kondisi kerja di industri kreatif seperti

CV Andi Offset, di mana karyawan tidak hanya dituntut untuk produktif, tetapi juga mampu bertahan menghadapi tekanan kerja yang bersifat kontinu. Sehingga peneliti akan berfokus untuk mencari tahu dan menganalisis lebih dalam terkait pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta, serta menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat, guna meminimalkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh dari *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta?
2. Apakah *job burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, penulis membuat batasan yang diteliti sebagai berikut:

1. *Work Stress* merupakan respons fisik atau emosional yang berpotensi merugikan ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan keterampilan, sumber daya dan kebutuhan karyawan (Yu & Hyun., 2021).

2. *Job Burnout* merupakan salah satu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama (Sandora & Fahril, 2023).
3. *Turnover Intention* merujuk pada keputusan karyawan untuk berhenti bekerja, mengundurkan diri secara permanen, atau berpindah ke perusahaan baru dengan sukarela atau tidak sukarela (Khasanah *et al.*, 2022).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perusahaan sektor penerbitan dan percetakan buku (CV Andi Offset Yogyakarta).

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan dari pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan atau dunia kerja, khususnya mengenai pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan digunakan sebagai pedoman untuk CV Andi Offset Yogyakarta sebagai wawasan dan pengetahuan terkait *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan informasi baik untuk masyarakat atau peneliti lain yang memiliki minat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya terkait topik *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan. Bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka peneliti, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel,

metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.