

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam sudut pandang sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang tidak dapat direplikasi atau ditiru oleh pesaingnya serta diakui sebagai aset bernilai apabila dilakukan penerapan praktik baik SDM. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan sebab mereka yang bertindak sebagai pelaksana kebijakan perusahaan dan kegiatan operasional sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan sehari-hari, karyawan tentu saja dibebankan dengan tugas kerja. Kondisi ini memerlukan energi fisik dan energi emosional untuk dapat menyelesaikannya.

Salah satu hal yang berkaitan dengan energi emosional adalah stress. Stress merupakan kondisi ketidaknyamanan emosional yang terjadi disaat seseorang tidak mampu akan kemampuan ia dalam mengatasi tantangan perseptual. Stress kerja merupakan kondisi tekanan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir dan kondisi fisik (Manoppo, Astuti, Rahardjo, & Kusumawati, 2018). Pengaruh dari tekanan kerja patut untuk dipertimbangkan sebab faktor tersebut menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, mengurangi produktivitas dan menyebabkan karyawan berpikir untuk berpindah ke perusahaan lain. Apabila kondisi stress ini terjadi secara berkesinambungan, keinginan karyawan untuk pergi semakin kuat (Anees, Heidler, Cavaliere, & Nordin, 2021).

Dikarenakan tingkatan stress kerja yang sangat tinggi, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Stress kerja

berasal dari berbagai sumber dan faktor seperti mengalami problematika rumah tangga, pekerjaan, perlakuan tidak adil, budaya organisasi dan kurangnya dukungan (Ahmad, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Thet Htar Swe & Hsing Lu, 2019) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah stress dan kelelahan dalam bekerja, *burnout* dan dukungan dari manajer untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Selain dari stress kerja, terdapat variabel lain yang bersinggungan dengan aspek emosional karyawan dan memerlukan perhatian dari pihak manajemen perusahaan, yakni *employee engagement*. *Employee engagement* menjadi sorotan utama bagi kalangan senior eksekutif dalam ekonomi yang kompetitif saat ini. Perusahaan menyadari bahwa memiliki karyawan yang sangat terlibat merupakan yang sangat diperlukan dikarenakan mampu meningkatkan kinerja, memberikan ide cemerlang, meningkatkan produktivitas serta menurunkan biaya retensi karyawan (Tanwar, 2017). Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan maka akan menghasilkan faktor positif seperti motivasi karyawan dan komitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaannya akan meningkatkan retensi dan mereduksi tingkat keluar-masuk karyawan dan absensi (Kazimoto, 2016). *Employee engagement* mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan, kinerja dan intensi keluar-masuk (Wang, Xu, Zhang, & Li, 2020)

Employee Engagement merupakan keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan kerja, peran pekerjaan, rekan kerja, dan jabatan dalam perusahaan. Keterikatan tersebut memberikan pengaruh terhadap

kesejahteraan dan produktivitas (Sumathi, Vidya, & Sujatha, 2020). *Employee engagement* dianggap sebagai prediktor terhadap kinerja perusahaan, intensi keluar-masuk dan kepuasan pelanggan (Han, Chen, & Chen, 2022)

Stress kerja dan *employee engagement* merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan sebab keduanya dianggap sebagai penyebab karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau mengganti pekerjaan saat ini (Salama, Abdou, Mohamed, & Shehata, 2022).

Dalam hal ini, peneliti berkesempatan untuk melakukan penelitian di PT XYZ. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang terletak di wilayah Bekasi. Peneliti mendapatkan akses data internal *turnover* yang diperoleh dari bagian *human resources*. Berikut data yang menunjukkan *turnover* karyawan

Tabel 1.1 Jumlah karyawan resign

No	Tahun	Karyawan <i>resign</i>
1	2020	36 orang
2	2021	31 orang
3	2022	15 orang

Sumber : PT XYZ, 2023

Berdasarkan data tersebut, jumlah karyawan yang mengundurkan diri terbanyak pada tahun 2020 yakni sebanyak 36 orang dengan didominasi keterangan habis kontrak. Kemudian pada tahun 2021 total karyawan yang *resign* sebanyak 31 orang dengan keterangan mengundurkan diri, mangkir dan habis kontrak. Dan yang

terakhir pada tahun 2022 total karyawan yang *resign* sebanyak 15 orang dengan mayoritas keterangan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ

3. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk peneliti dalam mempraktikkan wawasan yang peneliti dapatkan selama menempuh proses pendidikan serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam pengambilan keputusan oleh pihak perusahaan dalam hal peningkatan *employee engagement* dan mengurangi angka *turnover*

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi kerangka keilmuan dalam bidang sumber daya manusia dan referensi bagi peneliti selanjutnya

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Peneliti membagi secara sistematis pembahasan dalam penelitian ini menjadi beberapa bagian agar lebih mudah dipahami.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi uraian teori-teori dari variabel yang diangkat dalam penelitian yakni stress kerja, *employee engagement* dan *turnover intention*. Bab ini juga memuat penelitian lampau dan model konseptual penelitian secara umum.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini mendeskripsikan gambaran umum perusahaan, dilanjutkan pembahasan mengenai hasil analisis data yang bersumber dari responden dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi konklusi dari penelitian yang berhasil dilaksanakan serta memberikan rekomendasi dari hasil penelitian