

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), mengingat SDM merupakan aset penting bagi perusahaan yang perlu dipertahankan dan dikembangkan agar kinerja dapat optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2015) SDM berperan sangat besar dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan merupakan mesin penggerak utama dalam mencapai tujuan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mendukung SDM untuk tetap menjaga kualitasnya dan mengembangkan keterampilannya sehingga memiliki daya saing yang lebih unggul dari organisasi lainnya. SDM yang unggul dan berkualitas cenderung memiliki hasil kerja yang baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sangatlah penting bagi organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Fatikhin *et al.* (2017), yang mengatakan bahwa untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat, adanya pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bentuk perilaku yang akan muncul ketika karyawan merasakan kegagalan akibat pengelolaan perusahaan terhadap SDM yang dimilikinya adalah timbulnya stres. Stres ini dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Menurut pendapat Robbins dan Judge (2016) stres yaitu bentuk kondisi dinamika di dalam individu yang memiliki kendala, atau kondisi dimana sebuah keinginan yang sangat diinginkan hasilnya tidak sesuai persepsi meskipun dianggap tidak terlalu penting. Apabila tingkat stres yang dialami oleh karyawan semakin tinggi, maka akan muncul permasalahan baru yang disebut dengan *burnout* (Maslach, 2017). *Burnout* adalah suatu dampak dari gejala stres yang dirasakan oleh karyawan secara terus-menerus dan tidak dapat diatasi. Kelelahan emosi berupa rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya (Maslach, 2017). Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga. Menurut Cherniss (2016) dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi.

Karyawan yang dituntut untuk bekerja memenuhi standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan oleh perusahaan, akan merasa memiliki beban dan dituntut akan keprofesionalannya, sehingga karyawan-karyawan yang merasa tidak dapat memenuhi standar perusahaan akan memilih untuk pindah dari pekerjaannya. Menurut Nasution (2017) menurunnya produktivitas pekerjaan kemudian karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) adalah ciri dari karyawan yang mengalami *burnout*.

Robbins dan Coulter (2016) menyatakan penarikan diri seorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary*

turnover) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). Keputusan yang dibuat karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh faktor adanya alternatif pekerjaan yang lebih menarik adalah keinginan keluar dengan sukarela. Sebaliknya, keinginan tidak sukarela (pemecatan) merupakan keputusan yang diambil atasan untuk memberhentikan kontrak kerja dan bersifat tidak dapat dikontrol bagi karyawan yang mengalaminya.

Agama Islam sangat tidak menganjurkan sikap-sikap negatif seperti stress, *burnout*, bahkan *turnover intention*. Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah sehingga seseorang harus sungguh-sungguh dalam mengerjakannya. Prajamukti (2015) berpendapat bahwa seorang muslim harus menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Hal ini telah diperintah oleh Allah SWT sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, yang artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Dalam literatur, banyak hasil penelitian membuktikan bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya diakibatkan oleh tingkat stres yang tinggi seperti yang dilakukan oleh Ibrahim et al. (2017) dan Lu (2017). Semakin tinggi stres yang dirasakan seorang karyawan akan

meningkatkan keinginannya untuk pindah dari perusahaan/pekerjaannya (Irvianti & Verina, 2015). Dewi dan Wibawa (2016) juga menunjukkan stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* Agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Renon Denpasar.

Namun dalam situasi dan konteks penelitian yang berbeda, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang berbeda. Kurniawati et al. (2018) dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*” menunjukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kurniawati et al. (2018) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap niat untuk pindah karyawan terjadi secara tidak langsung.

Dengan demikian, secara empiris, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* masih terdapat perbedaan pendapat atau hasil. Untuk itu penting dilakukan penelitian yang mengkaji ulang beberapa pengaruh variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan didasari adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil riset yang telah lebih dulu dilakukan. Tabel di bawah merangkum adanya gap penelitian :

Tabel 1.1 Research Gap

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil	Temuan/ Gap
1.	Kurniawati, Werdani, dan Pinem (2018)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap	Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap turnover intention	

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil	Temuan/ Gap
		<i>Turnover Intention</i>		Inkonsistensi hasil antara pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> .
2.	Pradana dan Salehudin, (2013)	<i>Role of work overload toward turnover intention among newly hired public accountants</i>	Stres tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	
3.	Tziner et al. (2015)	<i>Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction</i>	Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	
4.	Nopierti, Wati, Azliyanti (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan WFC Terhadap <i>Burnout</i> Pada Karyawan Perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i>	Inkonsistensi hasil antara pengaruh Stres Kerja dan <i>Burnout</i>
5.	Mansour (2016)	Workload, Generic And Work-Family Specific Social Supports And Job Stress: Mediating Role Of Work-Family And Family-Work Conflict.	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i>	

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* belum terdapat konsistensi pada hasil penelitian. Adanya gap dari hasil-hasil penelitian terdahulu menjadi landasan

atau acuan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan variabel-variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

Penelitian dilakukan di PT Madukismo. Madukismo merupakan satu-satunya pabrik gula dan pabrik Spiritus di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi pabrik gula padokan terletak di Desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul. PT Madukismo banyak menampung tenaga kerja dari Yogyakarta. Adapun sumber daya manusia yang terdapat di Madukismo terdiri dari karyawan tetap 400 orang dan karyawan tidak tetap 1.239 orang. Masa produksi pabrik gula sekitar 5 (lima) sampai 6 (enam) bulan per tahun dan beroperasi selama 24 jam/hari. Menurut beberapa karyawan tuntutan pekerjaan yang diberikan terkadang terlalu berat. Mengingat PT Madukismo adalah satu-satunya perusahaan yang memproduksi gula di Yogyakarta dan menjadi pemasok gula di beberapa daerah, maka karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras ketika masa produksi (musim giling) tiba. Ketika musim giling tiba maka pabrik akan melakukan produksi setiap hari selama 24 jam. Adapun beberapa pekerjaan yang membuat karyawan merasa terbebani adalah ketika mereka melakukan pekerjaan diluar kemampuannya dan mendapatkan tekanan dari atasan. Saat karyawan tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik maka hal yang akan terjadi adalah karyawan akan menjadi stres. Selain itu, stres kerja dirasakan karyawan karena faktor lingkungan di perusahaan. Stres kerja yang dirasakan setiap harinya akan membuat karyawan merasa kelelahan dalam

bekerja. Akibat dari karyawan tidak dapat mengatasi gejala stres sebelumnya, stres kerja akan terakumulasi dan menjadi berkepanjangan, karyawan akan mulai merasa kejenuhan (*burnout*) serta mudah merasa lelah dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan jam kerja yang begitu lama dan terkadang melebihi batas, ditambah lagi karena pabrik beroperasi selama 24 jam setiap harinya mengakibatkan karyawan tidak mendapat hak libur. Sistem masuk kerja di PT Madukismo menggunakan pergantian shift. Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut karyawan akan mudah memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke perusahaan yang lebih baik. Saat pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak menyenangkan dan memiliki beban banyak maka karyawan akan melakukan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna mengetahui keinginan berpindah kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja di perusahaan melalui kelelahan sebagai faktornya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *burnout*.

2. Untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam penerapan pencegahan adanya stres kerja pada karyawan dan *turnover intention*.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan penelitian bagi peneliti lain di waktu mendatang yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan mengenai penerapan teori yang telah didapat di mata kuliah yang telah diterima ke dalam penelitian sebenarnya. Selain itu, peneliti mendapatkan pengalaman dalam melakukan penelitian dengan bidang sumber daya manusia.