

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini, perusahaan akan dihadapkan pada tantangan yang datang. Dimana perusahaan harus memiliki beberapa faktor yang kuat untuk bertahan di era globalisasi ini. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan yaitu faktor sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan sektor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan dapat berjalan secara optimal jika adanya kemampuan dan kualitas dari sumber daya manusia.

seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2016) dalam Fatimah & Ratnasari, (2018) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia juga salah satu asset yang paling penting di perusahaan, karena segala aspek dalam perusahaan tidak akan jauh dari aspek manusia. Sumber daya manusia harus bisa diatur dengan sebaik baiknya. perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan, dimana karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi tidak mempunyai keinginan untuk pindah kerja atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Kendala yang sering terjadi dalam Perusahaan berupa keinginan dan pindah (*turnover intention*), yang mana hal ini akan mengarah kepada keluarnya karyawan, (*turnover*) pada realitas akhir yang dihadapi oleh suatu organisasi, yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada suatu periode tertentu, sementara keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) merujuk pada hasil penilaian individu terkait kelanjutan hubungan mereka dengan organisasi, yang belum diwujudkan dalam tindakan konkret meninggalkan organisasi.

Menurut Widyantara & I Komang (2015:1671) *turnover* juga disebut pergerakan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi. Selain itu *turnover*

mengacu pada fakta akhir yang didapat suatu organisasi berupa berapa banyak karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu.

Turnover intention yang terjadi pada suatu perusahaan merupakan salah satu ancaman bagi perusahaan tersebut, dimana dengan adanya *turnover intention* menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusianya. Meyer & Tett (1993) dalam Astuti & Zakiy, (2022) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk kesadaran individu untuk meninggalkan organisasinya. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada perusahaan, menyebabkan ketidakstabilan dalam kondisi ketenagakerjaan..

PT. Galih Estetika Indonesia merupakan perusahaan pengolahan makanan yang berfokus pada produksi skala ekspor. Produk-produk yang dihasilkan mencakup pasta, tepung, *dice cut*, *stick dried*, dan *solid*. Bahan baku utama yang digunakan dalam proses produksi adalah ubi jalar, sementara bahan baku penolongnya melibatkan kemasan plastik dan kotak karton.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menggunakan berbagai jenis mesin untuk mendukung efisiensi dan efektivitas proses produksinya. Peran sumber daya manusia diperusahaan ini sangat lah berpengaruh dalam kegiatan produksi atau berjalanya aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan kepuasan kerja merupakan hal penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, jika perusahaan dapat memberikan rasa puas dalam bekerja maka karyawan akan lebih loyal dan lebih berkontribusi terhadap perusahaan dan akan mengurangi angka *turnover intention*.

Pada PT. Galih Estetika Indonesia terdapat permasalahan kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan rasa puas akan kinerja karyawan itu sendiri menurun dan terjadilah *turnover intention*. Berdasarkan data *turnover* karyawan dan hasil wawancara dengan HRD dari perusahaan PT. Galih Estetika Indonesia. Karyawan belum memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup, hal ini juga di pegaruhi oleh adanya *covid-19* yang mana karyawan kesulitan untuk bekerja secara maksimal. Dan merasa beban kerja tidak seimbang dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan sehari hari.

Turnover intention juga terjadi pada PT. Galih Estetika Indonesia, seperti data tabel *Turnover* yang ada di PT. Galih Estetika Indonesia.

Tabel 1.1
Data *trunover* karyawan
PT. Galih Estetika Indonesia

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Presentase
2020	40	6	0	16%
2021	34	5	1	15%
2022	32	5	5	15%

Sumber PT. Galih Estetika Indonesia

Dihitung dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.1 dapat dihitung perentase *trunover intention* karyawan pada PT Galih Estetika Indonesia menggunakan rumus LTO (*labour turnover*)

$$LTO = \frac{\text{jumlah (karyawan keluar - karyawan masuk)} \times 100\%}{\text{jumlah karyawan awal} + \text{karyawan akhir}}$$

Pada tabel 1.1 dari rumus di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada periode tahun 2020 perusahaan PT. Galih Estetika Indonesia memiliki tingkat *turnover* yang tinggi sebesar 16% dimana proporsi yang baik dalam *turnover* tidak boleh lebih dari 10% tiap tahunnya. Dikarenakan kenaikan tingkat *turnover* yang meningkat, perusahaan harus mengeluarkan biaya perekrutan dan pelatihan yang lebih dan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Hal ini didukung dengan pra—survey yang saya lakukan kepada 15 orang responden, untuk memperkuat variabel x (*turnover intention*) di perusahaan ini cukup berpengaruh.

Tabel 1.2
Data Pra-Survey *Turnover Intention* Karyawan
PT. Galih Estetika Indonesia

No	PERNYATAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Saya memikirkan untuk keluar dari Perusahaan	64%	36%
2.	Saya mulai aktif mencari pekerjaan lain	58%	42%
3.	Saya ingin keluar dari Perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik.	76%	24%

Sumber PT. Galih Estetika Indonesia

Pada tabel 1.1 dari rumus di atas menunjukkan bahwa permasalahan mengenai *turnover intention* di PT. Galih Estetika Indonesia tidak dapat dihindari. Berdasarkan hasil survey yang dibagikan kepada 15 orang responden secara acak. Menunjukkan adanya indikasi terjadinya *turnover intention*.

Hasil dari wawancara dengan HRD perusahaan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan merasa terberati dari hal pekerjaan dan didukung kondisi saat pandemi *covid-19* dimana perusahaan tetap harus menghasilkan produk sama seperti biasanya namun keadaan *covid-19* sediki banyaknya merubah pola kerja, dimana pekerjaan mereka bertambah dengan jumlah karyawan setengah dari biasanya. Tuntutan pekerjaan ini yang memunculkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Boyd *et al.*, (2014) dalam Pamungkas *et al.*, (2023) stres kerja adalah respons yang timbul pada tingkat individu sebagai akibat dari ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja yang mencapai tingkat yang tinggi dapat mengarah pada niat untuk meninggalkan pekerjaan *turnover intention* bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. De Clercq dkk (2020).

Stres kerja yang tinggi dapat muncul karena kurangnya pemahaman dalam mengelola karyawan, termasuk dalam hal penentuan beban kerja, waktu kerja, dan lembur. Rasa terbebani oleh pekerjaan dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk

memilih berpindah dari perusahaan mereka saat ini. Selain itu, faktor lain seperti kurangnya kesempatan pengembangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan juga berperan dalam meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan *turnover intention*. Moreira *et al.*, (2020).

Dalam jangka pendek, apabila stres tidak ditangani dengan serius oleh perusahaan maka dapat membuat karyawan menjadi tertekan, hilang motivasi, dan bahkan frustrasi yang akan menjadikan kinerja tidak optimal dalam jangka panjang, apabila stres dibiarkan maka akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) Haslip (2020) dalam Astuti & Zakiy (2022). Meyer & Tett (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk kesadaran individu untuk meninggalkan organisasinya, atau dengan kata lain bahwa ia sedang berusaha mencari kesempatan kerja yang baru

Menurut Suseno (2020) dalam Suardhika *et al.*, (2023) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, berarti semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* pada karyawan, dan dalam penelitiannya juga menjelaskan karyawan yang mengalami stress kerja cenderung akan mencoba mencari lapangan pekerjaan yang walaupun dengan upah gaji yang sama atau lebih rendah.

Menurut Hafni dan Sari (2019) juga mengemukakan hal yang sama bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana stress kerja yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Amalia & Zakiy (2021) menyatakan bahwa keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, atau yang dikenal sebagai *turnover intention*, adalah aspirasi individu untuk memutuskan apakah mereka akan terus bekerja atau meninggalkan perusahaan. Ini merupakan hak setiap individu untuk membuat keputusan terkait dengan jalur karier mereka.

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berakibat negatif bagi perusahaan dengan menciptakan ketidakstabilan dalam kondisi ketenagakerjaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mampu menciptakan kondisi yang dapat memicu timbulnya perasaan memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, penerimaan, dan penghargaan bagi karyawan. Hal ini bertujuan untuk memupuk perasaan

keberhasilan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan Asih & Dewi, (2017).

Menurut Robbins (1987) dalam Muthi & Wijono (2021) terdapat tiga aspek utama dalam stres kerja, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Faktor fisiologis terkait dengan dampak pada tubuh, di mana pekerja yang mengalami stres mungkin mengalami masalah kesehatan seperti sakit kepala dan sakit punggung.

Dalam aspek psikologis, pekerja yang mengalami stres cenderung menunjukkan tanda-tanda depresi dan menjadi lebih mudah tersinggung secara emosional. Selanjutnya, dalam aspek perilaku, terdapat ciri-ciri seperti kecenderungan mudah menyalahkan orang lain, sering membatalkan janji, atau tidak memenuhi janji yang telah dibuat.

Salah satu faktor yang diasumsikan memiliki korelasi dengan tingkat stres adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas atau mengatasi suatu situasi, serta keyakinan bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Santrock dalam Muthi & Wijono (2021). Keterkaitan antara *self-efficacy* (keyakinan diri) dan stres kerja terletak pada sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres yang mereka alami di lingkungan kerja.

Tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memberikan individu rasa percaya diri dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan menghadapi tantangan, sementara *self-efficacy* yang rendah dapat meningkatkan tingkat stres dengan membuat individu merasa tidak mampu mengelola tugas atau menghadapi situasi kerja yang menuntut.

Secara singkat, *self-efficacy* yang tinggi dapat berfungsi sebagai benteng perlindungan terhadap stres kerja, sementara *self-efficacy* yang rendah dapat meningkatkan kerentanannya terhadap stres. Selain itu, karyawan juga memiliki keyakinan yang kuat terkait kemampuannya dalam menjalankan tugas mereka. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang cukup untuk menghadapi beragam tugas yang luas. Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Verlitasari (2014) dalam Nirmala & Abdurahman (2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prestina dan Purbandini, sebagaimana yang dalam penelitian Amaliya (2018), menunjukkan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dapat mengurangi beban, baik dari segi psikologis maupun fisik. Dengan keyakinan diri yang tinggi, individu cenderung merasa lebih mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan lebih mudah dalam mengambil keputusan.

Hal ini dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh individu tersebut. Berdasarkan Jex, Bliese, Buzzel, dan Primcau sebagaimana disampaikan oleh AY Prasetyo (2018) dalam jurnalnya, pekerjaan dapat menjadi ancaman dan sumber stres bagi setiap individu yang kurang memiliki keyakinan dan *self-efficacy* tinggi terhadap kemampuannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Selain berpotensi mengurangi tingkat stres, *self-efficacy* juga memiliki kemampuan untuk mengurangi tingkat niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Pandangan ini diperkuat oleh Gangloff & Mazilescu (2017) dalam penelitian Astuti (2020), yang menyatakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi *turnover*.

Ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri individu terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, membuat mereka ingin tetap bertahan, dan berharap mendapatkan posisi yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian menuntukan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi stress kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT. Galih Estetika Indonesia)”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang bisa diambil dari latar belakang diatas, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana peran *self efficacy* dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui peran *self efficacy* dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga tingkat *turnover* dapat diminimalisir dan perusahaan dapat memiliki karyawan yang berkualitas dan loyal.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan dunia organisasi khususnya dalam pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi *self efficacy*.