

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting bagi perusahaan, karena apabila perusahaan bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka tujuan perusahaan akan segera tercapai (Larasati, 2018). Oleh sebab itu, diperlukan pemimpin untuk mengelola sumber daya manusia agar tercipta peningkatan kinerja karyawan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan dengan semestinya. Pada kenyataannya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak selalu berjalan dengan semestinya. Permasalahan yang sering terjadi yaitu tingkat kedisiplinan tenaga kerja, pelatihan yang kurang maksimal, dan peningkatan persentase *turnover*.

Turnover merupakan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting, karena berkaitan langsung berkurangnya produktivitas kinerja perusahaan. Namun, ada permasalahan yang lebih serius dibandingkan dengan *turnover* yaitu *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suyono, Eliyana, & Ratmawati, 2020), bahwa *turnover intention* merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang lebih berbahaya apabila dibandingkan dengan *turnover*, karena *turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi kerja, tidak fokus bekerja dan loyalitas mulai menurun, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif tempat kerja lain.

Penyebab peningkatan keinginan karyawan berpindah atau mengundurkan diri antara lain *burnout* (Kardiawan & Budiono, 2018), stres kerja (Nasution, 2017), dan kepuasan kerja (Halimah, Fathoni, & Minarsi, 2016).

Job stress adalah suatu kondisi yang tidak seimbang antara keinginan dan kemampuan dalam pemenuhan keinginan atau target, sehingga menyebabkan konsekuensi terhadap diri suatu individu (Audina & Kusmayadi, 2018). Stres kerja dapat terlihat ketika individu mengalami emosi tidak stabil, suka menyendiri, insomnia, mudah khawatir, tegang, tekanan darah meningkat, merokok berlebihan, dan mengalami gangguan pencernaan (Audina & Kusmayadi, 2018). Hal seperti itu akan meningkatkan *job stress* dan akan meningkatkan *turnover intention*. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian (Yuda & Ardana, 2017) yang menunjukkan hasil yang signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention*.

Burnout adalah gejala individu mengalami kelelahan fisik, sikap, emosional dan perilaku permasalahan ini akan menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan akan potensi diri sendiri, sehingga akan mengurangi hasil pencapaian dan mengakibatkan stres kerja dalam jangka yang panjang (Hayati & Fitria, 2018). Pada hasil penelitian Hayati dan Suci (2018), secara parsial *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain menyebabkan penurunan kinerja, *burnout* juga berdampak pada *turnover intention* (Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni, 2018).

Pekerja wanita lebih memiliki potensi mengalami stres dan *burnout* lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pekerja pria (Templeton *et al.*, 2019). Pada

kenyataannya, salah satu faktor *job stress* yaitu adanya peran ganda bagi wanita yang sudah menikah (Wahab, Yasrie, & Anwar, 2019). Hasil penelitian selanjutnya terkait dengan *burnout*, mengatakan bahwa pekerja wanita yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan berpengaruh pada kenaikan tingkat *burnout* (Swasti, Ekowati, & Rahmawati, 2017). Selain itu, pekerja wanita saat mengalami stres dalam bekerja, akan mengalami gejala stres dalam menghadapi pekerjaan (Sunindijo & Kamardeen, 2017).

Berdasarkan informasi dari Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia, Kota Malang merupakan kota terbesar kedua yang berada di Jawa Timur setelah Surabaya. Klasifikasi angkatan kerja di Kota Malang berdasarkan lapangan usaha tiga sektor dan jenis kelamin pendidikan pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut (BPS Kota Malang, 2021):

Tabel 1. Klasifikasi Persebaran Angkatan Kerja di Kota Malang Tahun 2020.

Lapangan Usaha 3 Sektor	Penduduk Usia Kerja berdasarkan Lapangan Usaha dan Jenis Kelamin		
	Total	Perempuan	Laki-Laki
	2020	2020	2020
Kritikal	4.678	904	3.774
Esensial	90.927	28.149	62.778
Non Esensial	329.763	155.500	173.963
Total	425.368	184.853	240.515

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah penduduk usia kerja di Kota Malang sebanyak 425.368 jiwa, dengan klasifikasi karyawan wanita sebanyak 184.853 jiwa dan karyawan laki-laki sebanyak 240.515 jiwa.

Peneliti memiliki tanggapan bahwa penelitian ini perlu dilakukan, karena pada masa pandemi COVID-19 dijalankan peraturan terbaru untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*). Hal ini akan berpengaruh bagi karyawan wanita, terutama karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka akan membagi tugas sebagai karyawan, istri, dan seorang ibu (*Work-Life Balance*). Seorang karyawan wanita apabila tidak dapat menerapkan *Work-Life Balance* dengan baik akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja dan *burnout*.

Sehingga berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Wanita di Kota Malang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang?
2. Apakah *burnout syndrome* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang?
3. Apakah *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job stress* dan *burnout syndrome* secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

Manfaat penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung kajian literatur dan penelitian terdahulu mengenai faktor internal setiap individu dalam bekerja terutama *burnout syndrome* dan *job stress* dalam penentuan keputusan *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan wanita, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan evaluasi diri agar tidak mudah mengalami *burnout* dan bisa membantu untuk bersikap profesional dalam bekerja, sehingga bisa meningkatkan kompetensi diri.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan informasi terkait pengambilan keputusan *turnover intention* pada karyawan wanita, sehingga dapat memberikan kesesuaian perilaku dan kebijakan.