

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya. Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensi penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. Kompetensi/kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh zaman, pada era sekarang ini bisa dikatakan tidak bisa karyawan atau organisasi tidur ditengah perkembangan teknologi disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di

dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi (djp.kemenkeu.go.id diakses 19/10/2018).

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, perusahaan mengharapkan karyawannya fokus bekerja di perusahaan dengan mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuannya, keahliannya dan waktunya. Fokus kerja karyawan akan terganggu pada saat karyawan mempunyai niat untuk pindah bekerja ke tempat lain (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan, karena *turnover intention* akan menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan, menyebabkan pengeluaran biaya yang sangat besar bagi perusahaan. *Turnover intention* akan menyebabkan produktivitas rendah, motivasi kerja rendah, disiplin rendah, moral kerja rendah, dan juga menyebabkan kecelakaan kerja. Bagi banyak perusahaan *turnover intention* lebih menakutkan dari pada *turnover*. Karyawan dengan *turnover intention* berarti hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan, hanya raganya saja yang masih berada di perusahaan dan tinggal menunggu waktu untuk pindah ke perusahaan lain. Karyawan yang hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan bisa dipastikan kinerjanya tidak akan baik dan sangat merugikan perusahaan (news.unair.ac.id diakses 15/09/2020).

Menurut Varghese *et al.* (2019) dalam Salama *et al.* (2022:4), niat berpindah merupakan keinginan karyawan akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam periode waktu yang singkat. Sederhananya, ini adalah niat karyawan untuk berganti pekerjaan. Allen *et al.* (2005) dalam Bai *et al.* (2023:3) menyatakan bahwa niat berpindah merupakan motivasi psikologis karyawan yang ingin mencari peluang kerja lain tetapi belum meninggalkan organisasi. Busari *et al.* (2017) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:31) menegaskan bahwa masalah niat berpindah merupakan masalah besar bagi perusahaan, dan biaya perekrutan pekerja baru juga menjadi masalah besar sangat besar. Futrell & Parasuraman (1984) dalam Bai *et al.* (2023:3), ada beberapa faktor yang terkait dengan lingkup pekerjaan, termasuk gaji, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menarik perhatian yang paling besar. Hal ini disebabkan oleh pengaruh langsung yang positif dari kedua faktor ini terhadap niat individu untuk berpindah pekerjaan. Dalam hal ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan karyawan untuk memiliki niat atau keinginan untuk beralih ke pekerjaan lain.

Pertiwi (2018) dalam Putro *et al.* (2020:155) keberadaan generasi milenial di tempat kerja tidak terlepas dari fenomena Niat berpindah. Yuliawan & Himam (2007) dalam Putro *et al.* (2020:155) fenomena pekerja yang sering berpindah pindah pekerjaan disebut dengan *The Grasshopper Phenomenon* atau yang dikenal dengan istilah "kutu loncat". Karyawan generasi milenial cenderung mengalami *turnover* karena karyawan merasa bahwa kebutuhan di tempat kerja tidak terpenuhi, terutama terkait dengan kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kurang ramah atau tidak mendukung, serta kurangnya bantuan yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efektif (Schaefer (2017) dalam Putro *et al.* (2020:155)).

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa meningkatnya stres kerja dan kelelahan kerja dapat mempengaruhi niat berpindah. (Panigrahi 2016) dalam (Salama *et al.* 2022:2), penyebab stres kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu penyebab internal dan penyebab eksternal. Penyebab internal melibatkan pola pikir dan pendekatan individu, dll. Penyebab tersebut berasal dari dalam diri karyawan dan menimbulkan stres. Karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap individu menginterpretasikan situasi atau lingkungan kerja, karena persepsi tersebut dapat memengaruhi pandangan terhadap pekerjaan dan hubungan di tempat kerja. Meskipun tidak ada ancaman di sekitarnya, karyawan bisa menghadapi situasi atau interaksi dengan individu yang bersifat mengintimidasi, yang dapat menimbulkan kelelahan atau kelelahan mental. Penyebab eksternal mencakup banyak faktor eksternal di dalam organisasi yang berdampak buruk pada kinerja individu dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup kendali di tempat kerja, jam kerja, ketidakamanan kerja, gaya manajerial, kelebihan beban, dan kekurangan beban. Kadang-kadang, situasi yang memerlukan perubahan perilaku dapat membuat karyawan berada dalam kondisi stres kerja. Karyawan generasi millennial mencari keleluasaan dalam bekerja sehingga perusahaan perlu untuk menyediakan jam kerja yang fleksibel dan pengawasan yang memadai. Hal ini karyawan akan lebih merasa memiliki kontrol atas kinerja karir karyawan dan merasa nyaman dalam bekerja. Matin *et al.* (2012) dalam Salama *et al.* (2022:3), kelelahan kerja diketahui sebagai salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Kelelahan kerja sebagai suatu kondisi yang muncul akibat paparan

berulang terhadap situasi stres di tempat kerja, yang dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik, mental, dan emosional pada individu yang bersangkutan. Dalam hal ini, kelelahan kerja menjadi penting karena tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu secara keseluruhan, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan retensi karyawan dalam organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salama *et al.* (2022:1) menunjukkan bahwa kelelahan kerja memediasi sebagian hubungan tersebut antara stres kerja dan niat berpindah. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap niat berpindah dan berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja.

Putrihadiningrum *et al.* (2021:398) menggambarkan karyawan milenial di Malang yang mengalami kelelahan kerja seringkali tidak percaya bahwa pekerjaannya adalah penyebab utama kelelahan dan stres pada dirinya sendiri. Karyawan cenderung mencari faktor-faktor lain di luar pekerjaan, seperti lingkungan atau aspek-aspek pribadi dalam kehidupan, sebagai penyebab utama tekanan dan kelelahan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan dampak pekerjaan terhadap kesejahteraan pribadi atau keinginan untuk menjaga citra positif terkait pekerjaan. Mangkunegara (2013) dalam Arini & Bramayudha (2022:27) ada banyak faktor yang dapat membuat generasi milenial stres kerja di Malang, antara lain merasa kewalahan dengan tanggung jawab dan tidak ada tempat untuk mengadu. dukungan, bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, dan memiliki banyak tekanan. Beberapa masalah terbesar adalah sering terjadi ketidaksepakatan kerja, dan karyawan tidak mendapatkan penilaian yang sama dari pemimpinnya seperti karyawan lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan Millennial di Malang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan millennial di Malang?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan millennial di Malang?
3. Apakah Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan millennial di Malang?
4. Apakah Kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Stres kerja terhadap niat berpindah pada karyawan millennial di Malang.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Stres kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan millennial di Malang.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan millennial di Malang.

4. Menguji dan menganalisis signifikansi positif kelelahan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan niat berpindah karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat diharapkan dan juga dirasakan oleh berbagai pihak, Adapun manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan malang.

2. Bagi perusahaan di Malang

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi Perusahaan di malang untuk mengurangi dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan malang.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi dalam menambah ilmu pengetahuan mahasiswa Universitas Hayam Wuruk Perbanas terkait dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan malang.

4. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya atau bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian tentang dampak stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat berpindah pada karyawan malang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan tentang gambaran umum dari isi laporan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisikan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran subyek penelitian menjelaskan mengenai gambaran dari subjek yang digunakan dalam penelitian. Memberikan analisis dari hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan mengenai masalah yang diuji, serta membandingkan dengan penelitian terdahulu dan landasan teori yang menjadi acuan. Dengan adanya analisis yang dilakukan tersebut, maka diharapkan adanya suatu pemecahan dari masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Penutup berisikan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Menjelaskan keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti selama melakukan penelitian. Serta memberikan saran-saran yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun penelitian sebelum dan sesudahnya.