

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting bagi perusahaan demi mencapai tujuan. Menurut Mahardika dan Wibawa (2015) menyatakan keberhasilan dan kesuksesan dalam perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebut yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan dijaga agar tidak terjadi perpindahan karyawan.

Banyak hal yang menjadi permasalahan terkait dengan isu-isu SDM salah satunya adalah *Turnover Intention*. Menurut Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan niat untuk mengundurkan diri sebagai niat akhir dalam serangkaian persepsi keluar dan menentukan niat untuk pindah atau niat untuk mengundurkan diri pada akhir pekerjaan seseorang di perusahaan tertentu. Dorongan untuk berpindah pekerjaan merupakan tanda awal perubahan karyawan di perusahaan. Ini harus menjadi perhatian bagi organisasi karena tingkat turnover yang tinggi dapat memengaruhi operasi dan produktivitas perusahaan (Nahusona, 2004).

Terjadinya *Turnover Intention* di perusahaan diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *Workplace Bullying*. Matthiesen dan Einarsen (2004) mendefinisikan *Bullying* di tempat kerja sebagai situasi di mana seorang karyawan secara sistematis dilecehkan oleh rekan kerja atau bos dan menjadi korban dari tingkat negatif yang berulang. Ketika seseorang diintimidasi, mereka cenderung menarik diri dari lingkaran pertemanan mereka di tempat kerja, merasa cemas karena takut melakukan kesalahan fatal. *Bullying* di tempat kerja juga berdampak pada organisasi. Untuk individu, pelecehan di tempat kerja telah terbukti memiliki

efek psikologis dan fisiologis yang merugikan pada karyawan yang dilecehkan (Hoel & Copper, 2000, dalam Putri, 2018). *Bullying* di tempat kerja digambarkan sebagai tindakan di mana penerima merasa stres ekstrim, lekas marah, tidak berdaya, malu, kerentanan, mengurangi harga diri, moral, dan kepercayaan diri karena penyalahgunaan kekuasaan asosiasi, perselisihan, penghinaan, ancaman, dan kebencian. dan perilaku pengambilan keputusan (MSF, 1995, dalam Najam *et al.*, 2018)

Salah satu faktor berikutnya yang secara konsisten ditemukan adalah stress kerja. Menurut Darwis *et al.* (2017) Stres merupakan perasaan tidak nyaman, cemas yang dapat menimbulkan pikiran dan emosi yang buruk, bahkan dapat mempengaruhi kondisi fisik seorang karyawan. Stres juga dapat didefinisikan sebagai respon yang mudah beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal yang dapat menyebabkan penyimpangan psikologis, perilaku dan fisik anggota organisasi. Peningkatan beban kerja dan faktor-faktor lain dapat memberikan tekanan dan ketidaknyamanan pada karyawan, yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah keadaan emosional yang tidak nyaman yang terjadi ketika seseorang tidak yakin tentang kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan persepsi yang signifikan (McGrath, 1976).

Objek penelitian ini adalah karyawan di sebuah perusahaan investasi berjangka dan keuangan di kota Semarang, dimana karyawan adalah bagian dari sumber daya manusia yang berkontribusi besar bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan disini berfokus pada tenaga kerja yang terdiri dari bagian atau divisi dari tingkat bawahan atau karyawan baru. Sedangkan fokus analisis dari penelitian ini adalah individu. Alasan meneliti pada perusahaan ini dikarenakan berbagai ulasan dari berbagai sumber, salah satunya dari situs *Idfirms.com*¹ yang mengungkapkan bahwa terdapat fenomena tenaga kerja yang memberhentikan diri secara sukarela maupun secara tidak sukarela. Banyak alasan yang mengakibatkan munculnya *Turnover Intention*, dan diantaranya adalah berfikiran untuk memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik atau sudah memperoleh tempat

pekerjaan yang lebih baik. keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela karena tekanan pekerjaan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi dikarenakan masalah terhadap diri mereka yang memaksa mereka untuk meninggalkan organisasi.

Seperti yang dikutip *Idfirms.com*¹ yang mengungkapkan karyawan di perusahaan tersebut memiliki masalah dalam diri mereka, diduga beberapa karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, yang diakibatkan oleh tugas pekerjaan yang begitu berat. dan bukan merupakan inti dari pekerjaan mereka, seperti seorang karyawan yang berkerja sebagai administrasi sering ditugaskan oleh atasan untuk mengambil pekerjaan dibidang lain, sehingga sering menyebabkan permasalahan ketidakjelasan peran serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. *Workplace Bullying* yang dialami karyawan di perusahaan tersebut adalah bentuk *Bullying verbal*, dimana bentuk intimidasi hanya berupa kata-kata menghina, menyindir dan mengejek seperti yang sering dialami oleh karyawan termasuk karyawan baru.

PT. Solid Gold Berjangka perlu mewaspadaai faktor-faktor yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention*, Pada pra penelitian yang dilakukan dari 10 karyawan, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Solid Gold Berjangka diduga memiliki permasalahan mengenai *turnover intention* dengan adanya pemikiran untuk keluar dari organisasi dan intensi untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Permasalahan tersebut disebabkan oleh beban pekerjaan yang cukup berat yang membuat mereka merasa tertekan dalam situasi tertentu, dan menimbulkan adanya pemikiran untuk meninggalkan organisasi

Berdasarkan fenomena diatas sebagian karyawan merasakan tekanan yang begitu berat dan adanya intimidasi dari berbagai pihak, karena stress merupakan situasi yang memaksa seseorang untuk pergi dari organisasi karena perubahan psikologis atau fisiologis, dan situasi ini memaksa orang tersebut untuk menyimpang dari fungsi normalnya (Beehr & Newman, 1978).

¹<https://idfirms.com/jawa-tengah/pt-solid-gold-berjangka-134182>

Workplace Bullying dapat memicu karyawan menjadi stress, karyawan yang dapat menanggulangi stress akibat dari *Workplace Bullying* akan memiliki dampak positif terhadap kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak dapat menanggulangi stress akan memiliki dampak negatif terhadap kinerjanya dan keinginan untuk pindah ke organisasi yang lain. Mathisen *et al.* (2011) menyatakan bahwa karyawan yang menjadi korban *Workplace Bullying* dapat mengalami depresi, stress dan berkeinginan untuk keluar dari tempat kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Najam *et al.* (2018) mengungkapkan *Bullying* ditempat kerja dan niat berpindah memiliki dampak yang signifikan satu sama lain. Penelitian yang dilakukan Tahir *et al.* (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Tziner *et al.* (2015) menyatakan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Penelitian ini akan menguji pengaruh *Workplace Bullying* dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang, dalam konteks individu khususnya karyawan. Hal ini dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang, serta ketidakkonsistenan temuan empiris pada penelitian sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menguji pengaruh *Workplace Bullying* dan stress kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang, dalam konteks individu khususnya karyawan. Hal ini dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang, serta ketidakkonsistenan temuan empiris pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang?

3.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, Maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Solid Gold Berjangka Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Aspek teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan atau informasi baru bagi departemen sumber daya manusia.
 - b. Menambah informasi serta wawasan bagi pembaca, terutama yang melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar yang obyektif untuk pengambilan keputusan dan sebagai panduan untuk langkah-langkah masa depan di organisasi ataupun perusahaan.

- a. Untuk peneliti

Penelitian ini akan membantu melengkapi kontribusi peneliti lain yang melakukan penelitian lebih dalam untuk penelitian dibidang sumber daya manusia.

- b. Dalam hal pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi baru bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada bidang sumber daya manusia.