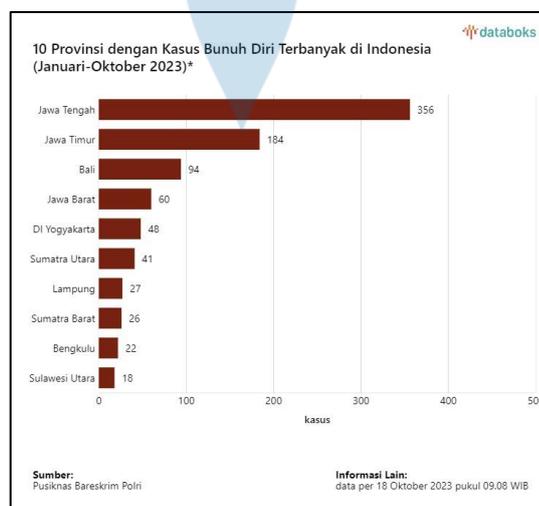


BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah kesehatan mental terus menjadi ancaman yang mengerikan bagi masyarakat, selain kesehatan fisik, aspek mental dan emosional merupakan bagian terpenting dari kesehatan seseorang. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam jumlah kasus bunuh diri di Indonesia sangatlah mengkhawatirkan. Bunuh diri atau *suicide* merupakan masalah kesehatan masyarakat global yang mempengaruhi orang-orang dari segala usia, jenis kelamin, dan latar belakang budaya. Mengutip dari penelitian yang diterbitkan tahun 2019 dalam *Journal of Affective Disorders*, “*The Association between Mental Disorders and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis of Record Linkage Studies*,” orang yang menderita gangguan mental delapan kali lebih mungkin memiliki niatan untuk bunuh diri. Sementara itu, tren kasus bunuh diri di Indonesia kini ternyata mengalami kenaikan. Berdasarkan data terakhir dari data Pusat Informasi Kriminal Nasional (Psikunas) Kepolisian Republik Indonesia (Polri), terdapat 971 kasus bunuh diri di Indonesia sepanjang Januari hingga 18 Oktober 2023. Jumlah ini sudah melebihi kasus bunuh diri di tahun 2022 yang jumlahnya 900 kasus.



Gambar 1.1 Grafik 10 Provinsi dengan Kasus Bunuh Diri Terbanyak

Berdasarkan data tersebut, kasus bunuh diri terbanyak yang ada di Indonesia yaitu terdeteksi di Jawa Tengah yakni sebanyak 356 kasus. Menurut laporan yang ada, Sebagian besar kasus terjadi antara pertengahan pagi dan siang hari antara pukul 05.00 hingga 07.59 WIB yaitu sebanyak 245 kasus, dan antara pukul 08.00 hingga 11.59 WIB yaitu sebanyak 212 kasus. Kasus bunuh diri di Kota Yogyakarta akhir-akhir ini sedang menjadi sorotan masyarakat. Sudah ada empat kasus bunuh diri yang terjadi dalam kurun waktu dua bulan terakhir. Dari empat kasus bunuh diri yang terjadi, semua korbannya diduga menderita depresi. Depresi itu sendiri merupakan salah satu penyakit mental yang membuat penderitanya merasa stres, putus asa, bahkan kehilangan keinginan untuk hidup. Penyebab dari depresi bisa bermacam-macam, mulai dari faktor keluarga, lingkungan sekolah atau universitas, hingga tekanan di tempat kerja.

Penyakit mental dapat menimbulkan masalah dalam kehidupan sehari-hari, yaitu dapat mempengaruhi interaksi dan hubungan baik dengan orang terdekat maupun orang lain, serta dapat menurunkan kualitas kinerja dan produktivitas dalam melakukan sebuah pekerjaan. Salah satu dari banyaknya jenis masalah kesehatan mental yang dapat memberikan pengaruh tersebut adalah stres, Stres adalah suatu kondisi ketika seseorang mengalami suatu tekanan yang sangat berat, baik secara emosi maupun mental. Stres juga dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi motivasi, dan pada kasus tertentu dapat memicu depresi. *The American Institute of Stress* (AIS) merupakan suatu organisasi yang berfungsi sebagai sumber informasi yang berkaitan mengenai stres. AIS mengelompokkan definisi stres menjadi dua kelompok, yakni secara umum dan juga secara khusus. Secara umum stres berarti suatu bentuk dari ketegangan fisik, mental, ataupun emosional. Sedangkan, stres secara khusus diartikan sebagai suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan yang diberikan melebihi kemampuan individu.

Manusia akan cenderung merasa stres ketika mereka tidak mampu menyesuaikan keinginannya dengan realitas internal dan eksternal yang

ada. Salah satu dampak psikologis dari stres dalam dunia kerja adalah dapat menurunkan kualitas pekerjaan mereka sebagai karyawan. Dalam perkembangan perusahaan pada saat ini dapat dikatakan semakin pesat dan kompetitif, sehingga pengelolaan perusahaan dituntut agar mampu bersaing dan dapat mempertahankan usahanya. Oleh karena itu, salah satu cara agar perusahaan mampu untuk bersaing dan mempertahankan semua usaha yang mereka miliki yaitu dengan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Ulrich, 1991 dalam Jeffrey Pfeffer *et. al.*, 2007). Manusia sangat berpengaruh pada keberlangsungan hidup organisasi baik secara personal, tenaga kerja, karyawan, atau pegawai. Manusia atau karyawan sangat berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak berjalan efektif dan efisien, maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan itu sendiri dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karena untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik ternyata dibutuhkan adanya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memberikan pengaruh terhadap tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga perusahaan yang harus dikelola, dijaga, dan diperhatikan lebih. Hal-hal tersebut sangat penting karena sumber daya manusia sebagai penentu bagi kinerja perusahaan kedepannya. Namun, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Kebanyakan perusahaan seringkali mengharuskan seluruh pegawai atau karyawannya untuk lebih mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka dalam melakukan

pekerjaannya dengan memberikan pekerjaan diluar batas kemampuan mereka sebagai karyawan, yang tanpa disadari dapat menimbulkan stres bagi mereka. Bentuk perilaku karyawan yang disebabkan oleh gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu tumbuhnya rasa atau keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Di zaman yang kompetitif seperti sekarang ini, mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualitas merupakan salah satu hal yang terpenting. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja untuk meninggalkan atau keluar dari suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Matilde Lazzari *et al.* (2022), *turnover* adalah laporan kesediaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang dapat berdampak negatif terhadap perusahaan dan pasar kerja secara umum. Jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, hal tersebut akan memakan waktu dan biaya, sehingga menjadi sia-sia dan tidak efisien (Vellya, Pio, & Rumawas, 2020).

Faktor lain yang dapat menjadi pengaruh dari *turnover intention* adalah tingkat *burnout* yang tinggi. World Health Organization (2019) menjelaskan bahwa *burnout* dianggap sebagai sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, tidak hanya dengan memperhatikan prestasi yang dimiliki saja, namun perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan mental karyawannya. Maka dari itu, munculnya rasa stres di tempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologisnya dan akan cenderung berada pada kondisi *job burnout* atau kondisi di mana karyawan merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat beban pekerjaannya yang terlalu berat dan terus menerus. Keadaan karyawan seperti itu akan mengakibatkan mereka cenderung untuk memilih berhenti dari pekerjaan mereka.

Stres kerja dan *job burnout* tak jarang dialami oleh karyawan yang ada di berbagai perusahaan, salah satunya yaitu pada perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada perusahaan PT. Intan Pariwara Edukasi. PT. Intan Pariwara Edukasi merupakan suatu perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang industri pendidikan bagian penerbitan buku pendidikan dengan menyediakan solusi edukasi untuk sekolah di Indonesia melalui buku dan *platform* digital. Penulis memilih PT. Intan Pariwara Edukasi sebagai objek penelitian karena adanya keluhan dari beberapa karyawan mengenai tekanan pekerjaan berlebihan, di mana para karyawan tersebut harus mengerjakan lebih dari satu tugas pekerjaan meskipun *jobdesk* mereka seharusnya hanya ada satu dengan tenggat waktu yang sangat ketat. Padahal untuk satu *jobdesk* karyawan memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Keluhan tersebut menunjukkan adanya potensi masalah karyawan yang dapat menyebabkan stres dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengeluh ingin meninggalkan pekerjaannya.

Jurnal yang menjadi acuan dalam penelitian ini berjudul “*Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Hotel Employees*”. Penelitian ini dilakukan oleh Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, dan Hossam Said Shehata pada tahun 2022. Penelitian tersebut memiliki tujuan utama untuk menjelaskan pengaruh stres kerja dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada industri perhotelan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* dengan *job burnout* sebagai peran atau variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* pada karyawan di hotel-hotel yang ada di Mesir.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Kemudian *job burnout* juga secara parsial memediasi antara stres kerja dan *turnover intention*. Maka dari itu, peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan dengan mengambil judul **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* pada Karyawan di Perusahaan Penyedia Buku dan *Platform* Pendidikan Digital.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas menunjukkan adanya permasalahan dan temuan yang berbeda-beda, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital?
3. Bagaimana pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital?
4. Apakah *job burnout* memediasi pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital?

1.3. Batasan Masalah

Agar dalam penyusunan laporan skripsi dapat terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah dirumuskan, maka perlu adanya batasan-batasan masalah dalam pembahasan laporan skripsi ini, yaitu:

1. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan pada seseorang yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi umum seorang karyawan (Rivai, 2023).

2. Menurut Matilde Lazzari (2022), *turnover intention* merupakan kesediaan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dari suatu perusahaan atau organisasi.
3. Istilah pada *job burnout* menggambarkan suatu bentuk stres terhadap kerja yang pertama kali diciptakan oleh Herbert Freudenberger dalam *Journal of Psychology* pada tahun 1974. *Job Burnout* digambarkan sebagai sindrom yang dimulai dengan gejala kelelahan mental dan fisik yang ekstrem. *Job burnout* juga dapat menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan dalam bekerja (Shuzhi Peng *et. al*, 2020).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *turnover intention* dengan *job burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan acuan bagi peneliti lain mengenai stress kerja, *job burnout*, dan *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya pada sistem manajemen sumber daya manusia pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital (PT. Intan Pariwara Edukasi) untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, mengurangi adanya *job burnout*, dan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan acuan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik pembahasan yang sama.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang tersusun berurutan dengan gambaran umum sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan mengenai latar belakang permasalahan mengenai stress kerja, *job burnout*, dan *turnover intention*, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai landasan teori setiap variabel dalam penelitian ini yaitu yang berhubungan dengan pengertian stress kerja,

job burnout, dan *turnover intention*. Pada bab ini juga berisi penelitian-penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, data penelitian yang terdiri dari data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data, penjelasan variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai data yang telah diteliti dan diolah.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran-saran baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.