

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan. Karena karyawan merupakan penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar perusahaan dapat berjalan dan mendapatkan keuntungan. Perusahaan harus benar-benar menemukan tenaga kerja yang handal agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan terus menerus dan tetap hidup.

Sucahyowati dan Hendrawan (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan juga dapat didefinisikan sebagai komitmen emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan dan tujuan perusahaan. Karyawan tidak hanya harus merasa puas, mereka juga harus merasa terlibat (Dessler, 2013). Menurut Dessler (2013), keterlibatan, juga dikenal sebagai keterlibatan yang mengacu pada keterlibatan secara psikologis, keterhubungan, dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas. Armstrong (2009) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan terjadi ketika seorang pekerja merasa terlibat, positif, dan bersemangat terkait pekerjaannya. Selain itu, seorang pekerja harus siap bekerja lebih keras untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka di tempat kerja.

Keterlibatan karyawan sangat penting karena berdampak pada kinerja perusahaan (Muliawan dkk., 2017). Ada hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Handoyo dan Setiawan (2017). Selain itu, penelitian Wicaksono dan Rahmawati (2019) menemukan hasil yang selaras: keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan presentase yang signifikan, 67,5%. Keterlibatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik (Muliawan dkk., 2017). Karyawan yang berkinerja baik pasti akan berdampak pada kesuksesan bisnis (Dessler, 2013). Karena banyaknya perilaku karyawan, termasuk pergantian atau *turnover*, yang dapat menunjukkan seberapa besar keterlibatan seorang karyawan dengan perusahaannya, keterlibatan karyawan juga dianggap penting (Dessler, 2013). Menurut Mardikaningsih dan Arifin (2022), penelitian telah menunjukkan bahwa intensitas *turnover* sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan.

Perusahaan harus tahu bahwa *turnover* dapat merugikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pergantian karyawan setelah keluar dari perusahaan akan memakan waktu dan biaya, seperti pendanaan, pelatihan, dan biaya lainnya (Cahyana & Prahara, 2020). Dengan mempertimbangkan pernyataan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak menunjukkan rasa keterlibatan dalam pekerjaan mereka akan memutuskan

untuk meninggalkan perusahaan. Suatu perusahaan pasti akan mengalami kerugian yang signifikan jika banyak karyawannya meninggalkan perusahaan. Karena karyawan adalah investasi yang sangat penting bagi perusahaan, fenomena *turnover* menjadi masalah utama bagi perusahaan. Dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan, peristiwa *turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan. *Turnover* adalah tanda bahwa sebagian karyawan telah meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menanggung semua biaya yang dikeluarkan, mulai dari penyediaan hingga penyediaan tenaga kerja, dan karyawan yang hilang harus diganti (Pawesti & Wikansari 2016).

Survei Mercer menunjukkan bahwa perusahaan di Asia Tenggara salah satunya di Indonesia mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawan; ini menunjukkan bahwa turnover masih cukup sering terjadi di Indonesia. Sebagian besar karyawan besar meninggalkan perusahaan karena tidak puas dengan gaji, tunjangan, dan kemajuan karir mereka (Mercer, 2021). Tett dan Meyer dalam Akgunduz dan Erymaz (2018) mendefinisikan instruksi turnover sebagai keinginan karyawan untuk secara sengaja meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Di sisi lain, Celik et. al. (2015) mendefinisikan intention turnover sebagai kesadaran atau pemikiran karyawan tentang keluar atau berhenti dari pekerjaan mereka. Menurut Mobley dalam Syauqi (2018, hlm.6) ada banyak faktor internal yang dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan. Faktor-faktor ini termasuk kepuasan kerja, seperti kepuasan dengan gaji, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan; usia, masa kerja, jenis kelamin, dan status perkawinan; dan komitmen terhadap perusahaan.

Intensi turnover menguntungkan perusahaan, menurut Robbins (dalam Etnaningtias, 2011). Terutama karyawan yang memiliki kinerja yang buruk, namun sebagian besar berdampak negatif pada perusahaan, menyebabkan biaya, dan kehilangan waktu dan peluang. Perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja dan fasilitas yang dianggap sesuai akan menarik karyawan yang bosan dengan kondisi kerja mereka saat ini. sehingga menghasilkan niat turnover. Menurut Pasewark & Strawser (dalam Etnaningtias, 2011), alasan yang diinginkan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya disebut sebagai niat turnover. Jika seorang karyawan secara sadar menginginkan pekerjaan lain yang lebih baik, hal itu disebut turnover intention. Oleh karena itu, karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan akan memiliki kemampuan dan pengalaman yang luar biasa, yang akan memungkinkan mereka untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan apa yang membuat karyawan ingin meninggalkan tempat kerja agar tidak terjadi turnover yang tinggi. seperti yang ditunjukkan oleh PT. Siantartop Tbk, yang memiliki tingkat turnover turnover karyawan yang tinggi.

PT Siantar Top Tbk adalah salah satu perusahaan produsen makanan ringan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini dikenal dengan berbagai produknya yang populer, seperti mie instan, biskuit, wafer, keripik, dan permen. Sejarah Singkat Awal Mula 1972 PT Siantar Top memulai perjalanannya sebagai industri rumah tangga yang memproduksi makanan ringan skala kecil di Surabaya, Jawa Timur. Pada tahun 1987, perusahaan ini resmi didirikan

dengan nama PT Siantar Top Industri. Pada bulan Desember 1996, PT Siantar Top Tbk menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia). Siantar Top memiliki beragam merek produk yang dikenal luas oleh masyarakat Indonesia, antara lain:

1. Mie Instan: Mie Top, Pop Mie
2. Biskuit: Siantar Top, Good Time
3. Wafer: Tango, Superstar
4. Keripik: Chitato, Jetz
5. Permen: Mintz, Relaxa

Jaringan Distribusi

Produk-produk Siantar Top didistribusikan ke seluruh wilayah Indonesia melalui jaringan distributor yang luas. Selain itu, perusahaan ini juga mengeksport produknya ke berbagai negara di Asia. Produk yang di *export* berupa mie seperti mie gomez *spicy* level 1 mie gomez *spicy* level 2 mie gomez *spicy* level 3, mie gomez rasa ayam, mie gomez rasa ayam kecap, jaya mie rasa kaldu sapi dan rasa ayam bawang, mie gomez rasa *smoked beef* mie gomez *spicy chicken* level 1, mie gomez *chicken spicy* level 2, mie gomez *chicken spicy* level 3 yang dikirim ke berbagai Negara seperti Arab Saudi, Vietnam, Cambodia, Taiwan, Korea Selatan, China, Jepang, Singapura, Malaysia.

PT Siantar Top Tbk, sebagai salah satu perusahaan makanan ringan terkemuka di Indonesia, memiliki beberapa bagian utama yang mendukung operasional dan kelancaran bisnisnya. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. Produksi: Bagian ini bertanggung jawab atas proses pembuatan produk-produk Siantar Top, mulai dari pemilihan bahan baku, pengolahan,

hingga pengemasan. Mereka memastikan kualitas produk terjaga dan memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Penelitian dan Pengembangan (R&D): Tim R&D bertugas untuk melakukan inovasi dan pengembangan produk baru, serta meningkatkan kualitas produk yang sudah ada. Mereka melakukan riset pasar, mencari tren konsumen, dan menciptakan formula baru yang menarik.
3. Pemasaran: Bagian pemasaran bertanggung jawab untuk mempromosikan dan memasarkan produk-produk Siantar Top kepada konsumen. Mereka membuat strategi pemasaran, iklan, promosi, dan menjalin hubungan baik dengan distributor serta pengecer.
4. Penjualan: Tim penjualan bertugas untuk memastikan produk-produk Siantar Top tersedia di pasar dan sampai ke tangan konsumen. Mereka bekerja sama dengan distributor, grosir, untuk mendistribusikan produk ke berbagai Negara di Asia.
5. Distribusi: Bagian distribusi bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengiriman produk dari pabrik ke distributor, pengecer, hingga konsumen. Mereka memastikan produk sampai tepat waktu dan dalam kondisi baik.
6. Keuangan: Bagian keuangan mengelola keuangan perusahaan, termasuk mengatur anggaran, melakukan pembayaran, dan mengelola arus kas. Mereka juga bertanggung jawab atas laporan keuangan perusahaan.

7. Sumber Daya Manusia (SDM): Bagian SDM mengelola sumber daya manusia perusahaan, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, hingga pengelolaan gaji dan tunjangan.
8. Logistik: Bagian logistik bertanggung jawab atas pengelolaan persediaan bahan baku dan produk jadi. Mereka juga mengatur transportasi dan penyimpanan barang.
9. Pengadaan: Bagian pengadaan bertugas untuk mencari dan membeli bahan baku yang dibutuhkan untuk produksi. Mereka memastikan bahan baku berkualitas baik dan harga yang kompetitif.
10. Legal: Bagian legal menangani masalah hukum yang terkait dengan perusahaan, seperti kontrak, perizinan, dan sengketa.

Selain bagian-bagian utama di atas, PT Siantar Top juga memiliki bagian lain seperti teknologi informasi (TI), hubungan masyarakat (humas), dan lain-lain yang mendukung kegiatan operasional perusahaan secara keseluruhan. Setiap bagian memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran bisnis PT Siantar Top dan memastikan perusahaan tetap kompetitif di pasar makanan ringan.

Dengan banyaknya populasi dari perusahaan tidak memungkinkan peneliti untuk dapat mengambil sampel keseluruhan, maka dari itu peneliti mengambil sampel subjek di salah satu bagian pusat yaitu *Hall Export* dan karena beberapa kendala kebijakan dari perusahaan yang membuat peneliti tidak bisa mengambil sampel dari seluruh karyawan di bagian *Hall Export* maka peneliti di beri akses untuk masuk dan melakukan penelitian di bagian produksi

saja. *Hall Export* merupakan bagian khusus untuk produksi mie yang dijual di luar negeri dengan berbagai rasa yang tidak di jual di Indonesia. Fungsi utama dari bagian hall ekspor ini adalah untuk memfasilitasi promosi dan pemasaran produk kepada calon pembeli dari luar negeri. Di hall ekspor, perusahaan dapat memamerkan produk-produk unggulan mereka, memberikan informasi detail tentang produk, serta menerima kunjungan dari calon pembeli untuk melihat langsung kualitas produk. Berikut adalah beberapa kegiatan yang umumnya dilakukan di area ini:

1. Pembuatan dan pengemasan Produk: Mulai dari awal pembuatan mie, dikemas dengan mesin dan dipacking ke dalam kardus dan penataan sedemikian rupa sampai produk siap untuk di kirim .
2. Penyediaan Informasi: Menyediakan informasi lengkap dan jelas mengenai produk-produk yang dipamerkan, seperti spesifikasi teknis, harga, dan informasi lainnya yang relevan.
3. Penyambutan Tamu: Menyambut dan melayani calon pembeli yang berkunjung ke hall ekspor, memberikan penjelasan tentang produk, serta menjawab pertanyaan dari tamu.
4. Promosi Produk: Mempromosikan produk-produk yang dipamerkan kepada calon pembeli, baik secara langsung maupun melalui materi promosi seperti brosur atau katalog.
5. Negosiasi Awal: Melakukan negosiasi awal dengan calon pembeli terkait harga, jumlah pesanan, dan persyaratan lainnya.

Berikut ini merupakan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan di PT. Siantartop Tbk. Pusat di Sidoarjo pada hari Jumat tanggal 8 Maret 2024 di salah satu divisi Hall Export terutama di bagian shift 1 yaitu pada shift pagi yang mana dapat diketahui bahwa ada beberapa masalah yang menghambat pekerjaan karyawan. Salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan karena tuntutan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat, namun keinginan tersebut tidak memiliki fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal contohnya tidak adanya rak yang cukup untuk menyimpan barang yang sudah dikemas, jumlah alat press yang terbatas, dan sering terjadi pendingan barang hingga menumpuknya hampir memenuhi area masuk dan keluar karyawan adalah masalah yang sering dihadapi. Hal lain dalam kasus di mana mesin rusak sangat merugikan karyawan, karena proses perbaikannya memakan waktu, menghambat pekerjaan karyawan yang seharusnya selesai lebih cepat. Karena mengejar target, karyawan juga mengalami stres karena jam kerja yang tidak berjalan dan terkadang mereka tidak dapat menikmati hari libur sabtu, minggu, tanggal merah dan libur nasional nasional.

Dari beberapa masalah di sampaikan diatas yang sering dihadapi karyawan tidak diragukan lagi, peristiwa *turnover* diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tujuan *turnover*. Perilaku atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela disebut *turnover intention* (J Mapasa dkk., 2022). Munculnya generasi milenial,

yang berbeda dari generasi sebelumnya, membuat perusahaan menghadapi tantangan besar. Generasi milenial terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1980-2000 (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Milenial mudah mengubah hati, jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka lebih cenderung beralih ke merek atau perusahaan lain (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).. Generasi milenial juga menginginkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka dan lebih menyukai pekerjaan yang lebih fleksibel dan menguntungkan (Badan Pusat Statistik, 2018). Mereka juga tidak takut untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan yang menawarkan lebih banyak kenyamanan dan keuntungan dibandingkan pekerjaan mereka sebelumnya. Milenial juga idealis, dinamis, bersemangat, dan menyukai tantangan (Badan Pusat Statistik, 2018).

Survei Indonesia Millennial Report 2019 oleh IDN Research Institute menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki tingkat loyalitas paling rendah terhadap perusahaan dan 3 dari 10 milenial berencana bertahan di satu perusahaan hanya untuk 2-3 tahun. Hasil survei Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial juga menunjukkan bahwa seperempat dari 10 milenial ingin meninggalkan pekerjaannya . Menurut Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey, ada beberapa alasan mengapa generasi milenial ingin keluar dari pekerjaan mereka, termasuk besarnya gaji, masa kerja, kesempatan untuk berkembang, kebosanan di tempat kerja, dan tekanan beban kerja (Deloitte, 2022).

Menurut Siddik (2022), perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan di tempat kerja, membuat program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas untuk setiap pekerja, dan menyediakan konseling. Perusahaan dapat mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan dari perusahaan jika mereka dapat memberikan penghargaan yang membuat mereka merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya secara umum menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Salah satu penelitian ini (Putra & Suwandana, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, semakin puas seseorang dengan pekerjaannya, semakin rendah keinginannya untuk meninggalkan pekerjaan. Salah satu penyebab utama dari niat berpindah kerja adalah stres kerja. Penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara stres kerja dan niat berpindah, di mana tingkat stres yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rismanawan, 2014). Hal ini juga didukung oleh Candio et al. (2013), yang menyatakan bahwa peningkatan stres di tempat kerja dapat mendorong pekerja untuk keluar dari pekerjaannya. Sunyoto (2015:54) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan dinamis di mana individu mempersepsikan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan kebutuhan mereka sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting. Dalam hal ini, stres merupakan hasil dari berbagai tindakan dan kondisi lingkungan yang memberikan tekanan fisik maupun

mental yang berlebihan. Ketidakmampuan seseorang untuk beradaptasi secara positif terhadap lingkungannya biasanya terjadi akibat stres yang tidak dapat dikelola dengan baik (Budiyono, 2016). Oleh karena itu, tingginya tingkat stres kerja di antara karyawan dapat berdampak signifikan pada tingginya tingkat *turnover* di perusahaan.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Ivancevich dan Matteson (dalam Gustin, 2012) menemukan bahwa stres yang berlebihan berkontribusi pada 40% karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Stres berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap tekanan di tempat kerja, sehingga menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi niat berpindah. Stres dapat memengaruhi *turnover* secara langsung maupun tidak langsung, misalnya dengan menyebabkan penurunan kemampuan berpikir kritis, memori yang buruk, pengambilan keputusan yang kurang baik, dan hasil kerja yang tidak optimal. Menurut Hasibuan (2017), stres kerja terjadi ketika seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka, sehingga menimbulkan tekanan pada pikiran dan emosi. Munandar (2018) menambahkan bahwa perubahan kondisi organisasi, baik internal maupun eksternal, dapat memengaruhi tingkat stres pekerja dan suasana kerja organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, hal ini dapat mendorong niat berpindah karyawan yang berujung pada peningkatan angka *turnover*.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, stres kerja menjadi faktor yang signifikan dalam menciptakan masalah bagi karyawan, khususnya terkait dengan niat berpindah yang bermula dari beban kerja yang tinggi. Berbagai

aspek, baik fisik maupun mental, dapat terpengaruh oleh stres kerja, terutama jika tidak ada upaya untuk mengelola hubungan antara individu dengan lingkungan kerja mereka.

PT. Siantartop Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan bahan makanan, dengan kantor berlokasi di Jl. Tambaksawah No. 21-23, Jabon, Tambakrejo, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang banyak dengan total keseluruhan kurang lebih 6000 karyawan, meskipun tergolong perusahaan besar PT. Siantartop juga menghadapi masalah tingkat stres kerja yang signifikan, yang berdampak pada tingginya tingkat niat berpindah (*turnover intention*) di kalangan karyawan. Masalah ini menjadi tantangan utama bagi PT. Siantartop Tbk, sebagaimana tercermin dalam data *turnover* karyawan pada periode Agustus 2023 hingga April 2024.

Tabel 1.1 Data *Turnover* PT. Siantartop Tbk

Bulan	Karyawan keluar	Jenis Kelamin		Satuan Kerja					Karyawan Masuk
		L	P	Produksi	Servis	Mandor	Quality Control	Kepala Regu	
Aug-23	23	5	18	16	5	2			19
Sep-23	38	2	36	36	1			1	70
Oct-23	42	7	35	35	4		3		25
Nov-23	51	3	47	46	3	1			15
Dec-23	60	5	55	50	4	5		1	25
Jan-24	89	5	84	84	4		1		50
Feb-24	32	8	24	23	8	1			120

Mar-24	80	4	76	65	15				35
Apr-24	9	1	8	6	1		1		60
Jumlah	424								419

Sumber: HRD PT. Siantartop Tbk, 2024

Periode Agustus 2023- April 2024

Data *Turnover Intention* pada table 1 dapat dilihat bahwa PT. Siantartop Tbk memiliki jumlah karyawan keluar berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 40 orang dan perempuan sebanyak 384 orang. Lalu menurut satuan kerja, karyawan keluar didominasi oleh bagian produksi sebanyak 361 orang, servis sebanyak 45 orang, mandor sebanyak 9 orang, dan yang paling sedikit quality control sebanyak 5 orang.

PT. Siantartop Tbk mengalami tingkat *turnover* yang tinggi dari Agustus 2023 hingga April 2024, dengan 424 karyawan yang keluar dan 419 yang masuk. Menurut staf HRD yang saya temui, dua faktor yang berkontribusi pada tingkat niat *turnover* yang tinggi adalah beban kerja yang dianggap berat perusahaan saat ini dan keinginan karyawan untuk meningkatkan posisi mereka. Stres di tempat kerja dapat meningkatkan keinginan untuk menjual barang. Pada dasarnya, perspektif individu tentang tingkat stres yang mereka alami di tempat kerja berbeda, tetapi tingkat stres yang tinggi akan berdampak pada individu dan perusahaan tempat mereka bekerja. Ada beberapa orang yang menganggap bahwa stres di tempat kerja adalah hal yang normal, sehingga mereka tidak memikirkan untuk meninggalkan perusahaan saat itu. Namun, ada juga orang yang percaya bahwa mereka akan langsung meninggalkan perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah tertulis diatas sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Beban kerja yang berlebih menyebabkan terjadinya stres kerja.
2. Stres kerja yang tinggi menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah penulis paparkan diatas, maka masalah yang dirumuskan adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover Intention* karyawan PT. Siantartop Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Siantartop Tbk ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Siantartop Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja pada *turnover intention* karyawan PT. Siantartop Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian yang dilakukan di PT. Siantartop Tbk yaitu sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan juga memiliki manfaat teoritis yang penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia:

1. Pengembangan Teori

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja, *turnover intention*, dan perilaku organisasi. Hasil penelitian dapat memperkaya pemahaman tentang mekanisme yang menghubungkan stres kerja dengan *turnover intention*, serta faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

2. Validasi Empiris

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai validitas dan reliabilitas dari model-model teoritis yang menjelaskan hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian dapat mendukung atau merevisi model-model tersebut berdasarkan data empiris yang terkumpul.

3. Identifikasi Faktor-faktor Baru

Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor baru yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi dalam literatur, yang dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan *turnover*

intention. Faktor-faktor ini dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya.

4. Pengembangan Instrumen Pengukuran

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan instrumen pengukuran yang lebih valid dan reliabel untuk mengukur stres kerja dan *turnover intention*. Instrumen-instrumen ini dapat digunakan oleh peneliti lain dalam penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan memiliki manfaat praktis yang signifikan bagi berbagai pihak, terutama bagi perusahaan dan karyawan:

1. Bagi Perusahaan:

a. Mengurangi *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan tentang faktor-faktor stres kerja yang paling mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif dan korektif yang tepat untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan *turnover intention* dan *turnover* karyawan.

b. Meningkatkan Produktivitas

Karyawan yang tidak stres cenderung lebih produktif dan termotivasi. Dengan mengurangi stres kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

c. Menghemat Biaya

Turnover karyawan yang tinggi dapat menimbulkan biaya yang signifikan bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan orientasi karyawan baru. Dengan mengurangi *turnover* melalui pengelolaan stres kerja yang efektif, perusahaan dapat menghemat biaya-biaya tersebut.

d. Meningkatkan Citra Perusahaan

Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan memiliki program manajemen stres yang baik cenderung memiliki citra yang lebih baik di mata publik dan calon karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

2. Bagi Karyawan:

a. Meningkatkan Kesejahteraan

Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention*. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat mengembangkan strategi

koping yang lebih efektif untuk mengatasi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

b. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dalam mengatasi stres kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

c. Mengembangkan Diri

Penelitian ini dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mengelola stres kerja mereka, misalnya dengan mengikuti pelatihan manajemen stres atau mencari dukungan dari profesional.