

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki tuntutan untuk selalu terus berkembang, agar dapat bertahan dan dapat bersaing di lingkungan kerja yang kompetitif. (Ardan, 2019). Namun hal ini seringkali ditekankan pada nilai-nilai material, padahal perusahaan dapat memiliki nilai keunggulan pada sumber daya lainnya seperti sumber daya fisik, sumber keuangan, dan sumber daya manusia. Sumber daya menjadi aset penting yang dapat dimiliki oleh suatu perusahaan terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ini dinilai penting karena SDM merupakan ujung tombak dari terciptanya keberhasilan suatu organisasi. SDM dapat digunakan menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki suatu organisasi bila dibandingkan dengan organisasi yang lain yang dapat diwujudkan dengan menggunakan strategi pengelolaan SDM yang efektif (Ardan, 2019)

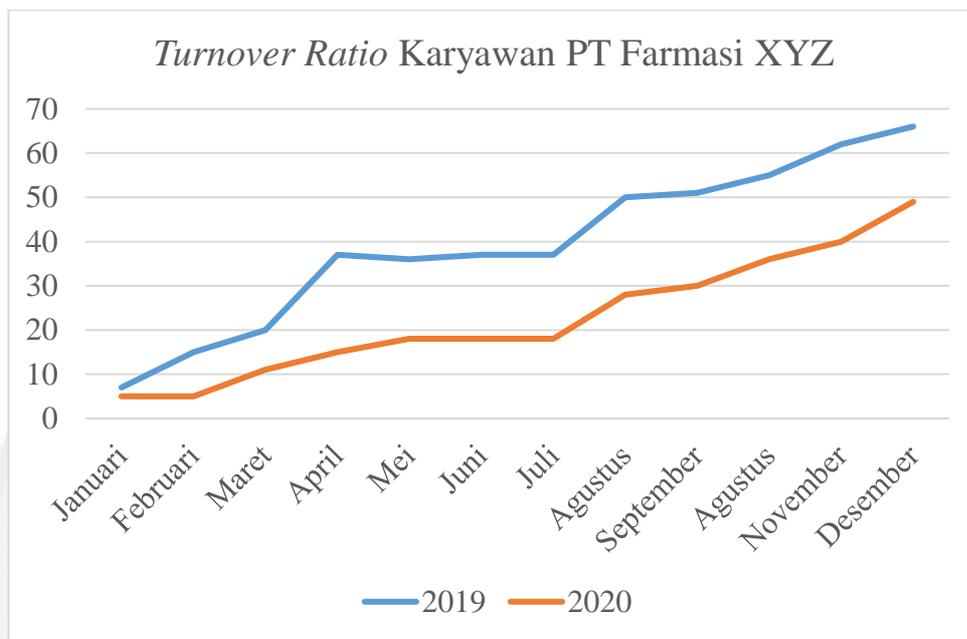
Pentingnya peranan SDM dalam menciptakan kesuksesan, pertimbangan dalam mengelola SDM tidak hanya sebatas tentang pekerjaan SDM seperti jabatan, posisi, ataupun status pendidikan, namun pengelola organisasi juga harus memperhatikan dari sisi lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti beban kerja karyawan, bagaimana motivasi kerjanya, tingkat stres karyawan dan sebagainya (Ardan, 2019). Hal tersebut penting diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil kinerja dari karyawan, dan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kinerja suatu karyawan sangat menentukan kesuksesan organisasi.

Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan secara berkala oleh organisasi menjadi salah satu fokus yang harus dilakukan. Penilaian tersebut dapat memberikan efek yang baik dan positif tidak hanya bagi organisasi namun juga bagi karyawan yang dinilai agar tercipta suasana tempat kerja yang baik, dan diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas. (Budiharjo, 2015).

Penelitian ini dilakukan di dalam PT farmasi XYZ yang merupakan suatu perusahaan bergerak di bidang farmasi. Perusahaan ini memiliki visi dan misi menjaga dan meningkatkan kesehatan untuk kualitas hidup masyarakat Indonesia yang lebih baik. PT farmasi XYZ memiliki beberapa produk farmasi dan alat-alat kesehatan yang di diperuntukan masyarakat luas. Melihat situasi pandemi COVID-19 yang terjadi dari tahun 2019, berdampak terhadap kinerja perusahaan karena menurunnya jumlah pasien di rumah sakit sehingga berkurang resep obat-obat dan penggunaan produk kesehatan yang membuat hasil penjualan juga menurun.

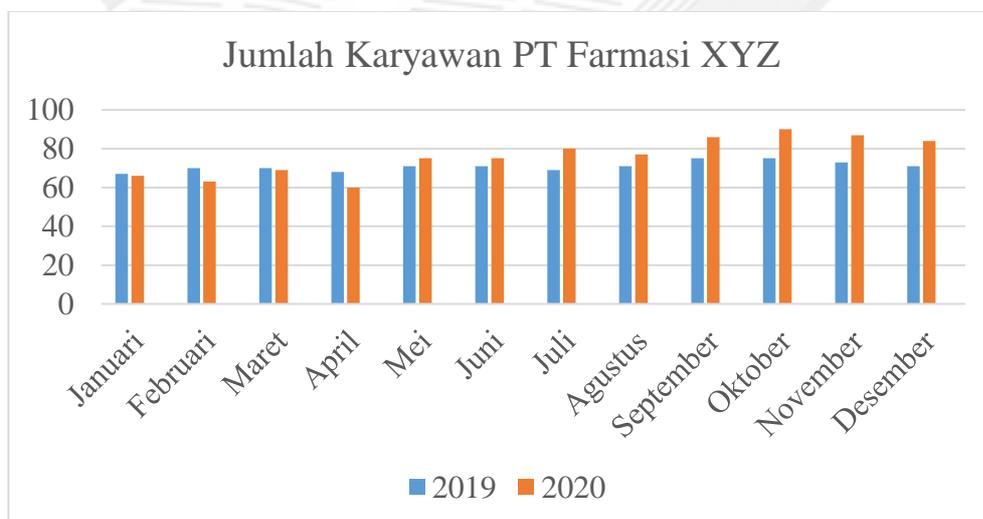
Salah satu SDM yang berperan penting di dalam penjualan farmasi ini adalah *sales* atau yang biasa disebut sebagai *medical representatives*. Dengan melihat kondisi yang telah dijabarkan sebelumnya, kondisi ini menjadi tantangan dan sekaligus beban tambahan baru bagi *medical representatives* untuk menjalankan tugasnya. Beban kerja, stres kerja dan perubahan lingkungan kerja akibat pandemi COVID-19 yang dapat timbul dari kondisi ini kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja dan *turnover intention medical representatives* tersebut.

Latar belakang dari penelitian ini didasari dari kinerja karyawan menurun (sumber internal) dan jumlah *turnover ratio medical representatives* yang terus meningkat pada tahun 2019 dan 2020 atau dalam masa pandemi COVID-19.



Gambar 1.1 Grafik *Turnover Ratio* Karyawan PT Farmasi XYZ
Sumber: Internal

Berdasarkan data jumlah karyawan *medical representatives* sebetulnya mengalami peningkatan pada tahun 2019 dan 2020.



Gambar 1.2 Jumlah Karyawan *Medical representatives* PT Farmasi XYZ tahun 2019 dan 2020
Sumber: Internal

Berdasarkan data kinerja yang menurun dan *turnover ratio* yang tinggi maka studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara beban kerja, stres kerja, perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *turnover intention* sebagai mediasi pada karyawan PT Farmasi XYZ dalam masa pandemi COVID-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah menurunnya kinerja karyawan dan *turnover intention* pada masa pandemi maka perlu diteliti hubungan antar variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
- 4) Apakah *turnover intention* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 5) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan:

- 1) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- 2) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan
- 3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

- 4) Menganalisis pengaruh *turnover intention* karyawan terhadap kinerja karyawan
- 5) Menganalisis pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja
- 6) Menganalisis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja
- 7) Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya apabila meneliti hal yang sama, lalu memberikan kontribusi data yang bermanfaat terhadap Perusahaan XYZ mengenai beban kerja, stres kerja, perubahan lingkungan kerja, dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat membantu perusahaan XYZ dan perusahaan lainnya yang mungkin mengalami kondisi dan situasi yang sama dalam membuat perencanaan dalam pengelolaan karyawannya agar dapat menjadi lebih baik.

Penelitian juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada peneliti dan pembaca mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, perubahan lingkungan kerja, dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan sebagai acuan dan inspirasi kepada peneliti-peneliti lainnya untuk meneruskan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain atau mengimplementasikan di tempat lain.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan:

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori:

Pada bagian ini akan membahas dasar teori stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan.

BAB III Metode Penelitian:

Pada bagian ini akan membahas tentang metode penelitian yang berisikan: jenis penelitian, penetapan populasi, penetapan jumlah sampel, penetapan variabel, metode pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV Laporan Penelitian:

Pada bagian ini akan membahas tentang persiapan mengambil data, pengambilan data, perhitungan data menggunakan metode yang sudah ditentukan.

BAB V Penutup:

Merupakan bab terakhir yang akan membahas kesimpulan, implikasi manajerial, beserta keterbatasan dan saran.