



## BAB I

### PENDAHULUAN



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, dunia industri mengalami perubahan yang sangat dinamis. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai tantangan, salah satunya adalah terkait dengan sumber daya manusia. Karyawan sebagai aset penting perusahaan memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu dalam terwujudnya keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan mungkin terwujud tanpa keikutsertaan dan peran aktif karyawan. Seorang karyawan adalah komponen yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan proses produksi hingga distribusi. Dalam bekerja, karyawan sangat membutuhkan dorongan dan motivasi dari seorang manajer maupun karyawan lain (Widodo dan Yandi, 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih (Lakoy dkk, 2023). Permasalahan yang umum terjadi adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan peningkatan *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sumber daya manusia sangat penting, namun terdapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



beberapa tantangan yang dapat terjadi dalam pengelolaan aspek-aspek tersebut.

- Ⓒ Perusahaan perlu mengatasi masalah ini untuk memaksimalkan kontribusi orang-orangnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor penting bagi perusahaan. Secanggih apapun peralatan, tidak bisa menegasikan mengingat manusia yang mengoperasikan alat dan sarana prasarana itu. Sejumlah perusahaan justru menganggap karyawan sebagai aset karena mereka yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. permasalahan yang dihadapi banyak perusahaan saat ini adalah tingkat *turnover intention* karyawan. Tingkat *turnover* karyawan mencapai 18,46% yang salah satunya disebabkan *adversity quotient* (AQ) yakni kemampuan seseorang untuk mengendalikan permasalahan, mempertanyakan mengapa dan dari mana permasalahan itu timbul, mengenali dan mengetahui akibat permasalahan yang dihadapi serta bagaimana kemampuan individu dalam menyelesaikan permasalahan itu. Sementara *turnover intention* adalah keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tampak dalam bentuk perilaku seperti mencari alternatif pekerjaan lain, absensi meningkat, malas bekerja, protes terhadap atasan, dan perilaku yang berbeda dari biasanya. Untuk menekan tingkat *turnover*, perusahaan perlu memilih calon karyawan dengan tingkat *adversity quotient* tinggi sehingga berpengaruh pada kepuasan dan motivasi kerja. Namun dalam penerimaan karyawan baru, perusahaan kerap hanya mempertimbangkan *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quotient* (EQ) (Sumber: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/602723/keberlangsungan-perusahaan-ditopang-aq-karyawan>).

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, perusahaan mengharapkan karyawannya fokus bekerja di perusahaan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

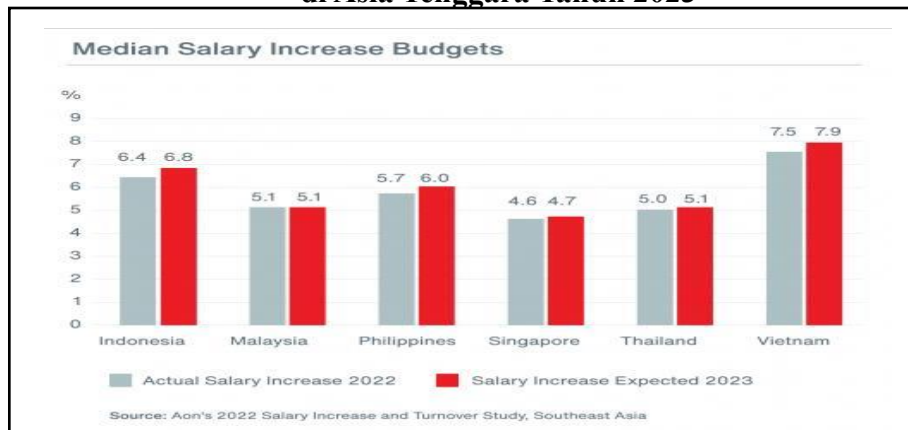
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



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 daripada *turnover*. (Sumber: <https://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/?lang=id>). Berikut adalah data survei kenaikan gaji yang terkait dengan *turnover* karyawan di berbagai negara asia tenggara pada tahun 2023 yang dapat dilihat pada **Gambar 1.1** dibawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Data Survei Kenaikan Gaji Terkait *Turnover* Karyawan di Asia Tenggara Tahun 2023**



Sumber: Riaugreen.com (2023)

Berdasarkan **Gambar 1.1** tersebut, perusahaan jasa profesional terkemuka dunia baru-baru ini mengumumkan detail dari Studi Kenaikan Gaji dan *Turnover* 2022 di kawasan Asia Tenggara (SEA). Menurut penelitian ini, upah di wilayah tersebut diperkirakan akan sedikit meningkat pada tahun 2023 dibandingkan tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2022. Studi ini dilakukan pada kuartal ketiga tahun 2022 dengan mensurvei perubahan gaji dan tingkat perputaran pekerjaan di lebih dari 700 perusahaan di Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam. Meskipun inflasi memainkan peran penting dalam mengubah upah di wilayah ini, inflasi juga didorong oleh penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja dan bakat. Tingkat pengunduran yang tinggi di seluruh Asia Tenggara pada tahun 2022 menekan perusahaan untuk menggunakan insentif untuk mengatasi tantangan rekrutmen dan retensi talenta. Khususnya, pelaku usaha di Indonesia harus menaikkan upah sebesar 15,9%, di Malaysia sebesar 14,9%, di Filipina sebesar 18%, di Singapura sebesar 19,6%, di Thailand dan di Vietnam sebesar 15,4%. Survei lebih lanjut mengungkapkan bahwa pertumbuhan upah pada tahun 2022 bervariasi di seluruh industri di wilayah ini, dengan ritel memiliki kenaikan tertinggi (6,5%), diikuti oleh teknologi dan kehidupan sains (6,1%) dan lembaga keuangan (5,9%). Kekurangan keterampilan digital dan teknologi terjadi di seluruh wilayah sebagai akibat dari persaingan perusahaan untuk mempercepat transformasi digital mereka dan memajukan inisiatif digital mereka, menghasilkan kenaikan gaji yang lebih tinggi dan kompensasi total untuk peran teknologi dan analitik data dari tahun ke tahun dibandingkan dengan peran lainnya. Namun, dengan laporan baru-baru ini tentang kemungkinan resesi global, perusahaan berhati-hati dan berfokus pada menaikkan upah untuk kelompok atau tingkat karyawan terpilih saat mereka menavigasi dalam lingkungan yang penuh dengan volatilitas dan ketidakpastian. Penelitian dari Divisi Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Aon Asia Tenggara menjelaskan bahwa dengan munculnya fintech dan perbankan digital di kawasan ini, peran di berbagai bidang seperti manajemen risiko, kepatuhan, dan akuisisi bakat sangat dibutuhkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(Sumber: <https://riaugreen.com/view/Bisnis/78893/Survei-Aon--Gaji-Karyawan-di-Asia-Tenggara-Diperkirakan-Naik-pada-2023.html>).



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Potensi industri kecantikan di Indonesia makin meningkat. Sayangnya, masih banyak produsen bergantung pada bahan baku impor. Ada sebuah statement yang dikatakan oleh Dr. Richard Lee menjelaskan produk kecantikan masih banyak mengimpor bahan baku termasuk bahan kemasan dari luar negeri. Terkait dengan isu pembatasan produk impor yang masuk ke Indonesia, utamanya produk asal China. Hal itu akan berpengaruh pada industri dalam negeri khususnya bagi perusahaan yang masih bergantung pada produk-produk bahan baku asal China. Sehingga terjadi kekacauan yang dimaksud adalah terkendalanya dari sisi produksi. Misalnya, nilai ekspor produk kosmetik jadi pada tahun 2021 sebesar US\$435,51 juta. Setahun berselang nilainya naik menjadi US\$428,34 juta. Pada posisi nilai impor tercatat US\$637,33 di tahun 2021, kemudian naik US\$626,03 di 2022. Sementara dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 nilai impor produk dan bahan baku kosmetik Indonesia menembus angka Rp. 21,04 triliun. Di bagian lain, makin merebaknya jenama kecantikan dalam negeri, Statista, memproyeksikan, pertumbuhan pasar industri kosmetik Indonesia dapat mencapai 4,59% per tahun selama rentang waktu 2023-2028. Pertumbuhan pasar mencakup produk perawatan kulit (*skincare*) dan diri (*personal care*). Selain itu, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) mencatat pengusaha industri kosmetik mengalami kenaikan dari 819 unit usaha pada 2021 menjadi 913 unit usaha pada 2022. Terjadi penambahan 20,6%. Artinya, produk kosmetik lokal tidak akan kalah saing dengan produk kosmetik luar negeri, seperti disampaikan Richard. Bagi dia, sebuah produk kosmetik tidak bisa dinilai dari asal negaranya. Parameternya adalah mutu, kualitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan kreativitasnya (Sumber: <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/14622/industri-kecantikan-ri-masih-tergantung-pada-bahan-baku-impor/2>).

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, industri kosmetik telah menjadi fokus utama perusahaan untuk terus berkembang. Packaging tidak hanya berperan sebagai wadah fisik yang melindungi produk dari kerusakan, tetapi juga sebagai medium komunikasi visual yang sangat efektif (Mailani dkk, 2023). Industri kosmetik telah menunjukkan pertumbuhan yang positif di kawasan Asia Tenggara, seperti Thailand dan Indonesia. Menurut dari Direktur Registrasi Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan dan Kosmetika BPOM RI, mengemukakan untuk melindungi kepentingan konsumen terkait dengan produk-produk kosmetik, sehingga pemerintah mengharuskan industri dan importir melakukan proses notifikasi. Menurut peneliti BOPM RI mengatakan bahwa perusahaan bertanggung jawab menghasilkan produk-produk kosmetik yang diyakini memenuhi standar keamanan (*safety*), memenuhi kualitas mutu produk (*quality*), menghasilkan keuntungan (*benefit*), dan memenuhi ketentuan label. Perkembangan pasar kosmetik di Indonesia, jumlah produk yang dinotifikasi ke BPOM selalu bertambah selama tiga tahun terakhir. Adapun notifikasi untuk produk kosmetik Thailand yang berasal dari 78 industri di Thailand dan 72 importirnya di Indonesia juga sudah mencapai 3.186 notifikasi produk di BPOM. Menurut BPOM, presiden mengemukakan pada tahun 2024 bahwa indonesia berpotensi menjadi global hub bagi produk-produk halal, mengingat besarnya dukungan ekosistem dan industri. Sejalan dengan hal tersebut Kementerian Perindustrian memperkirakan potensi nilai dari produk-produk halal beserta peluang pasar dan kegiatan ekonominya akan mencapai USD 303 miliar pada 2022. Saat ini konsumsi masyarakat muslim terhadap produk-produk halal sendiri mencapai 3,1 persen menjadi USD 2,3 triliun, sampai 2024. BPJPH memandang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



halal dari berbagai perspektif baik dari sisi ekonomi, halal ditujukan untuk setiap orang dan bagi mereka (Sumber: <https://www.jpnn.com/news/berkolaborasi-thailand-dan-indonesia-siap-hadapi-tantangan-industri-kosmetik-masa-depan>).

PT. Lisaboy Gaya Cantika adalah perusahaan importir dan distributor terkemuka untuk produk kemasan kosmetik bermutu tinggi. PT. Lisaboy Gaya Cantika mulai beroperasi pada tahun 2018 di kota Bekasi. Produk-produk tersebut terdiri dari bahan-bahan seperti akrilik, kaca dan plastik, yang digunakan oleh konsumen untuk mengemas produk-produk brand tersebut, termasuk produk krim, serum, *foundations*, *toners*, *cleansers* dan *eye creams* hingga *body lotions* dan masih banyak lagi. Secara umum, PT. Lisaboy Gaya Cantika mendistribusikan produk ke para agen yang mendistribusikan kembali ke jaringan pelanggan konsumen di tingkat ritel. Di samping itu, PT. Lisaboy Gaya Cantika juga berhubungan langsung dengan produsen kosmetik, salon kecantikan, toko obat, industri makanan dan banyak perusahaan lain di berbagai wilayah Indonesia. Visi perusahaan PT. Lisaboy Gaya Cantika adalah menjadi distributor terbesar untuk produk-produk kemasan kosmetika bermutu tinggi di Indonesia dalam hal keanekaragaman produk maupun volume penjualan. Misi perusahaan PT. Lisaboy Gaya Cantika yaitu menyediakan produk dan solusi kemasan kosmetik bermutu tinggi dan hemat biaya bagi pelanggan kami, dan membantu perekonomian dan masyarakat Indonesia dengan menyediakan lapangan pekerjaan pada industri kemasan (Sumber: <https://lisaboygayacantika.com/tentang-kami/>).

Industri kemasan kosmetik merupakan bagian integral dari industri kecantikan yang terus berkembang. Dalam industri ini, perusahaan seperti PT. Lisaboy Gaya Cantika berperan sebagai importir kemasan kosmetik yang menyediakan berbagai macam kemasan kosmetik kepada merek-merek kosmetik dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan lainnya. Sehingga PT. Lisaboy Gaya Cantika seringkali memiliki karakteristik yang mempengaruhi tingkat stres kerja dan kepuasan kerja karyawan seperti target penjualan yang tinggi, tekanan dari pelanggan, dan standar kecantikan yang ketat.

Setelah ditelusuri lebih lanjut dimana berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian gudang yang dilakukan pada tanggal 17 Februari 2024 atas izin dari pihak dari PT. Lisaboy Gaya Cantika. Ditemukan terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Berikut adalah fenomena pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan di perusahaan PT. Lisaboy Gaya Cantika. Berikut merupakan data laporan sumber daya manusia mengenai data *turnover* karyawan di PT. Lisaboy Gaya Cantika dapat dilihat pada **Tabel 1.1** tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan Tahun 2021 s/d 2023**

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate
2021	62	3	1	64	1,6%
2022	64	1	4	61	6,4%
2023	61	2	3	60	4,9%

**Sumber:** Laporan SDM PT. Lisaboy Gaya Cantika (2024)

Data diatas merupakan data *turnover* karyawan tahun 2021 hingga 2023. Berdasarkan data yang terdapat dalam **Tabel 1.1**, *turnover* karyawan di PT Lisaboy Gaya Cantika mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. Dikarenakan dari pihak *human resource development* tidak memberikan data yang spesifik untuk melihat data laporan tetapi pihak kepala bagian gudang tersebut memberikan kisaran secara lisan berapa karyawan tahun 2021 hingga 2023 yang mengundurkan diri di PT. Lisaboy Gaya Cantika. Dalam wawancara dengan perusahaan PT. Lisaboy Gaya Cantika menjelaskan bahwa penyebab utama *turnover* karyawan di perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



adalah tekanan untuk mencapai target sering membuat karyawan kewalahan. Selain itu, ada ketidakpuasan terhadap gaji, kurangnya kesempatan berkembang, serta hubungan kerja yang kurang baik juga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dampak pergantian karyawan terhadap perusahaan dan pemangku kepentingannya sangat besar, sehingga penting untuk mempertimbangkan instruksi pergantian karyawan sebagai sebuah fenomena dan perilaku manusia (Lompoliu dkk, 2020). Kecenderungan untuk pindah terkait dengan hasil pemeriksaan individu terhadap hubungannya dengan organisasi dan tidak menandakan rencana khusus untuk keluar dari perusahaan tersebut (Berutu dan Kasmiruddin, 2023). Perputaran karyawan (*turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi. Dengan demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerja yang berharga, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi (Audina dan Kusmayadi, 2018). Jika tingkat perputaran karyawan tinggi, ini dapat mengakibatkan beberapa masalah dalam konteks organisasi. Salah satu dampak utama adalah peningkatan biaya operasional karena perlu melakukan perekrutan, seleksi, dan pelatihan ulang bagi karyawan baru. Biaya ini mencakup pengiklanan lowongan, waktu wawancara, serta biaya pelatihan dan orientasi untuk karyawan baru. Organisasi perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola tingkat *turnover*. Ini bisa melibatkan perbaikan kondisi kerja, peningkatan kebijakan manfaat karyawan, program pengembangan karir, dan strategi retensi untuk menjaga karyawan yang berharga.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah. Permasalahan internal yang dihadapi karyawan saat ini sangat menimbulkan stres dan menimbulkan stres yang signifikan (Apriantini dkk, 2021). Beban kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



yang tinggi dan tekanan pekerjaan dapat menjadi penyebab utama stress di lingkungan kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Harahap dan Khair, 2019). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memainkan peran krusial dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih cenderung bertahan dalam perusahaan. Prediktor terbaik dari *turnover intention* adalah penurunan pola kepuasan kerja. Pergantian karyawan juga terkait dengan lingkungan kerja. Asumsikan iklim kerja adalah salah satu dari kepuasan kerja yang rendah, yang mengarah pada pergantian staf (Rahajeng dan Handayani, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di Lisaboy Gaya Cantika. Kepuasan kerja mempunyai dampak negatif terhadap niat berpindah karyawan (Zhang et al, 2018). Artinya, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan niat mereka untuk keluar.

Beberapa hasil penelitian telah menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berbeda. Berdasarkan penelitian menurut Dewi dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan menurut Dewi dan Agustina (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memiliki dampak praktis dan strategis dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di PT. Lisaboy Gaya Cantika. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih baik kepada manajemen perusahaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan retensi karyawan. Pengembangan kebijakan yang lebih efektif dapat melibatkan upaya untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan dengan demikian mengurangi niat pindah pekerjaan. Keseluruhan, penelitian ini diharapkan memberikan dasar empiris untuk langkah-langkah perbaikan dan pengembangan di lingkungan kerja PT. Lisaboy Gaya Cantika.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan *Turnover Intention* karyawan, maka penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Lisaboy Gaya Cantika**”.

## B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika?

**C. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang di dapat dalam penelitian dan keterbatasan waktu dan tenaga yang dimiliki serta tujuan untuk peneliti dapat lebih terarah, maka dibuatnya masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika?

**D. Batasan Penelitian**

Berdasarkan uraian batasan masalah di atas, diperlukan batasan-batasan penelitian yang akan ditentukan sebagai tolak ukur maka membuat batasan penelitian sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian adalah PT. Lisaboy Gaya Cantika
2. Subjek peneitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Lisaboy Gaya Cantika.
3. Instrumen yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang diberikan oleh PT. Lisaboy Gaya Cantika.



## E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya dalam penelitian ini yaitu “apakah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Lisaboy Gaya Cantika?”

## F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Lisaboy Gaya Cantika.

## G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi piha-pihak yang membutuhkan. Berikut beberapa manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT. Lisaboy Gaya Cantika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan bagi PT. Lisaboy Gaya Cantika sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah *turnover Intention* karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan peneliti dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.

## 3. Bagi Pihak lain dan Pembaca

Penelitian ini akan digunakan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.