

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen yang efisien terhadap tenaga kerja bisa menjadi faktor unggulan dalam persaingan perusahaan. Sumber daya manusia saat ini dianggap tidak hanya sebagai fungsi penunjang, melainkan juga kunci keberhasilan suatu organisasi. Sebagai kunci keberhasilan organisasi, pemimpin harus semakin bijaksana dan teliti dalam memantau strategi sumber daya manusia organisasi. Strategi sumber daya manusia tersebut dapat berupa memberikan pelatihan agar karyawan dapat memberdayakan diri secara maksimal kepada perusahaan, memberikan paket kompensasi yang menarik untuk mempertahankan karyawan, atau memberikan pengakuan atas pekerjaan karyawan untuk membuat karyawan tetap termotivasi dan mendedikasikan diri untuk perusahaan. Menerapkan strategi yang tepat pada sumber daya manusia perusahaan dapat mengarah pada tercapainya tujuan organisasi (Goestjahjanti et al., 2020).

Signifikansi sumber daya manusia dalam memberikan keuntungan bagi perusahaan sangat tinggi, sehingga perusahaan berinvestasi dalam jumlah besar pada manajemen sumber daya manusia. Perusahaan juga selalu berusaha untuk menarik dan memberdayakan karyawan yang berharga. Namun, karyawan yang terampil selalu memiliki alternatif dalam karir sehingga perusahaan perlu berupaya lebih untuk mempertahankan karyawan. Hal ini merupakan salah satu ketakutan terbesar perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia yaitu *turnover intention* karyawan. Perusahaan akan menderita kerugian yang sangat besar ketika

karyawannya meninggalkan perusahaan untuk pekerjaan baru karena perusahaan akan harus mengeluarkan biaya perekrutan untuk karyawan baru (Laureano et al., 2018).

Niat untuk meninggalkan pekerjaan merujuk pada keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (Mardikaningsih dkk., 2022). Tingkat pergantian karyawan dalam suatu perusahaan umumnya dimulai dengan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, yang biasa disebut sebagai *turnover intention* (Salimah, 2021). Pergantian karyawan dalam bisnis merupakan hal yang sering terjadi. Berdasarkan penelitian Rioux dkk. (2000), satu dari tiga karyawan bermaksud untuk pindah ke perusahaan baru dalam satu tahun, dengan 20% dari karyawan tersebut memiliki probabilitas *turnover* yang sebenarnya melebihi 50%. Biasanya, tingkat pergantian karyawan di perusahaan dimulai oleh keinginan mereka untuk mencari pekerjaan baru, yang sering disebut sebagai niat untuk pindah kerja atau *turnover intention* (Salimah, 2021).

Selain terdapat peningkatan *turnover* pada PT. Hayati Pratama Mandiri. Dari hasil interaksi awal dalam wawancara dengan para pegawai millennial pada PT. Hayati Pratama Mandiri dihasilkan bahwa salah satu pertimbangan bagi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dan tidak melakukan *turnover* ialah karena adanya lingkungan kerja yang positif dan kebijakan pimpinan yang tidak memberikan terlalu banyak tekanan pada karyawan. Selain itu, pemenuhan fasilitas bagi karyawan dan juga dukungan perusahaan terhadap keterlibatan karyawan dalam sebuah perusahaan juga menjadi faktor bagi karyawan untuk tidak melakukan *turnover*.

Turnover yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan sebagian tenaga kerja yang perlu digantikan dengan perekrutan orang baru. Ini mengakibatkan pengeluaran biaya dari proses rekrutmen hingga adaptasi orang baru ke lingkungan kerja. Situasi ini juga berdampak pada motivasi dan semangat kerja dari karyawan yang masih tinggal. Mereka yang sebelumnya tidak mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru mungkin akan mulai melirik lowongan pekerjaan, yang pada akhirnya akan berujung pada *turnover* lebih lanjut.

Turnover intention pada karyawan dapat timbul karena berbagai faktor, dan salah satunya adalah stres yang dialami dalam lingkungan kerja. Stres ini umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya waktu istirahat setelah bekerja, tenggat waktu pekerjaan yang terlalu ketat, serta beban kerja yang berlebihan, semuanya menjadi alasan utama mengapa karyawan memutuskan untuk berpaling dari pekerjaannya.

Employer branding adalah elemen krusial dalam menjaga retensi karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employer branding* memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat *turnover karyawan* (Bussin & Mouton, 2019; Knox & Freeman, 2006). Menurut Bussin & Mouton (2019), karyawan yang merasakan nilai tinggi dari *employer branding* cenderung lebih sedikit mencari aktif peluang pekerjaan baru dan kurang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan jika ada tawaran dari organisasi lain.

Sumber daya manusia yang ideal tidak mudah untuk didapatkan. Para karyawan atau calon karyawan yang berpotensi menjadi sumber daya manusia yang ideal tentunya juga akan menentukan perusahaan mana yang akan dipilih.

Perusahaan dengan citra yang baik dikalangan masyarakat tentu akan menarik perhatian. Citra dari sebuah perusahaan biasanya juga dikenal sebagai identitas dari perusahaan tersebut.

Identitas perusahaan menjadi kunci bagi para talenta untuk membedakan satu perusahaan dari yang lain. Membangun citra yang positif dapat tercapai melalui upaya *branding*. *Branding* diartikan sebagai alat untuk membentuk identitas dan menarik perhatian publik sambil membangun reputasi baik bagi sebuah bisnis, perusahaan, atau entitas organisasi (Alifia et al, 2020). Kehadiran talenta berkualitas dan citra yang positif sangatlah penting bagi perusahaan, dan ini terkait erat dengan praktik *employer branding*.

Employer branding adalah sekumpulan keuntungan yang fungsional, ekonomis, dan psikologis yang ditawarkan oleh suatu pekerjaan dari suatu perusahaan. Ini merujuk pada serangkaian langkah untuk membentuk citra unik para pekerja serta konsep nilai organisasi yang membedakan perusahaan tersebut dari yang lain. Oleh karena itu, *Employer Branding* bertugas untuk menjadi penyedia kerja yang lebih superior daripada pesaingnya. Perusahaan dapat menerapkan konsep *Employer Branding* dengan cara menanamkan lima nilai atau value, yaitu nilai sosial, nilai ekonomi, nilai daya tarik, nilai pengembangan, dan nilai aplikasi (Berthon, 2015).

Stres kerja merupakan salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan *turnover intention*. (Chen et al., 2014). *Stress* bisa diartikan sebagai ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi berbagai ancaman yang bisa mempengaruhi kondisi mental, fisik, emosional, dan

psikologis individu tersebut kapan pun. Semua bentuk tekanan, ketegangan, atau gangguan yang bersifat melelahkan dari faktor eksternal atau dari dalam diri seseorang dapat diklasifikasikan sebagai stress (Jenita DT Donsu, 2017). Jadi menurut Suhanto (dalam Lengkong, 2015), stres kerja disebabkan oleh perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan suatu organisasi, baik disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja secara langsung maupun tidak langsung, dan juga suatu kondisi dimana individu menemukan tugas atau pekerjaan yang tidak sanggup atau mampu dikerjakannya dan dapat memicu ketegangan bagi pikiran dan emosinya. Stres dalam pekerjaan ini berpotensi membuat karyawan menjadi kurang puas sehingga bisa membuat mereka ingin berganti pekerjaan. Dengan demikian, tekanan situasional di tempat kerja yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada individu menjadi penyebab terjadinya stres kerja.

Operasional suatu perusahaan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga keberadaan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai menjadi suatu aspek yang memiliki kepentingan besar bagi perusahaan. Walau demikian, dalam situasi yang sebenarnya atau dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat perbedaan dalam kemampuan dan keahlian tiap individu, serta perbedaan dalam kemampuan kepemimpinan para pemimpin. Ketika tugas-tugas perusahaan tidak seimbang dengan besarnya tekanan yang dialami karyawan, hal ini bisa menyebabkan stres pada karyawan dan menghasilkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Negara dan Dewi, 2017). Karyawan yang bekerja

diperusahaan adalah makhluk sosial yang memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stress kerja (*Job Stress*) dapat terjadi karena beberapa faktor, antara lain beban kerja atau tuntutan bisnis yang berlebihan terhadap karyawan dan batas waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan porsi yang diberikan. Berdasarkan hasil survei Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021 dilibatkan lebih dari 1.000 pekerja dan ditemukan 40% pekerja mengalami stress yang diakibatkan oleh pekerjaan. *Turnover Intention* atau niat untuk keluar dari perusahaan dapat dipicu oleh karyawan yang mengalami stres saat bekerja. (Negara dan Dewi, 2017).

Perusahaan juga mengungkapkan meskipun perusahaan telah memberikan berbagai upaya retensi karyawan, karyawan hanya menganggap hal tersebut sebagai tekanan dari perusahaan. Karyawan biasanya meninggalkan perusahaannya dikarenakan kurangnya pengakuan dan penghargaan, pengembangan individu, kemajuan karir, pemberdayaan, kepemimpinan manajemen, rasa hormat terhadap karyawan, masalah pengawasan, kecocokan budaya, dan keamanan kerja. Dengan begitu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan hal-hal tersebut agar karyawan tetap bertahan.

Faktor pendorong *turnover intention* karyawan diatas, memiliki kesamaan dengan faktor yang mendorong suatu konstruk yang disebut dengan *employee engagement* atau keterikatan karyawan. Menurut Hotch et al. (2018), keterlibatan karyawan adalah keterikatan emosional untuk aktif terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan dengan memberikan kontribusi yang berguna untuk strategi

organisasi yang berorientasi pada tujuan. Kontribusi karyawan dalam perusahaan dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap pekerjaannya (Ernawati et al., 2022) menyebutkan bahwa faktor dari *employee engagement* antara lain adalah pengakuan, pengembangan, kesempatan, dorongan, perhatian, sahabat, dan kemajuan, yang mencerminkan faktor *turnover* diatas. Berbagai penelitian lain juga telah menemukan hubungan antara niat untuk keluar (*turnover intention*) dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dimana 66% dari karyawan yang *highly engaged* melaporkan bahwa tidak memiliki rencana untuk berpindah dibandingkan dengan 36% dari individu yang *moderately engaged* dan 12% dari karyawan yang *disengaged* (Towers Perrin, 2003). Karyawan yang tidak memiliki *engagement* terhadap perusahaannya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini membuat *employee engagement* menjadi hal yang penting untuk menekan tingkat *turnover* karyawan.

Employee engagement di Indonesia saat ini menjadi hal yang kurang diperhatikan oleh para pemberi kerja. Survei yang dilakukan Gallup (2022) melaporkan bahwa hanya 24% karyawan Indonesia yang terikat dengan perusahaannya. Angka tersebut lebih rendah bila dibandingkan dengan sejumlah negara lain di Asia Tenggara, termasuk Filipina (31%), Thailand (26%), dan Kamboja (26%). Padahal, *employee engagement* tidak hanya mengurangi *turnover intention* karyawan melainkan juga berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan (Motyka, 2018). Terlebih lagi, Generasi Y dan Generasi Z saat ini merupakan mayoritas penduduk Indonesia. Seperti yang diklaim oleh beberapa penelitian bahwa Gen Y dan Gen Z memiliki karakteristik *job*

hopping atau suka berpindah tempat kerja (Waikar et al, 2016). Hal ini membuat pemimpin perusahaan perlu memerhatikan poin *employee engagement* untuk menekan potensi *turnover* karyawan yang dapat memberikan kerugian bagi perusahaan. Dengan demikian, penting untuk mengikutkan *employee engagement* dalam penelitian ini dan mengeksplor bagaimana peran *employee engagement* dalam konteks niat berpindah.

Menurut Gallup (2016), dalam lingkup pekerjaan, milenial memiliki karakteristik yang secara signifikan berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung bekerja untuk mencapai tujuan atau aspirasi pribadi, menginginkan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan, tidak menyukai atasan yang otoriter, menginginkan komunikasi yang terus-menerus, lebih fokus pada pengembangan bakat, dan melihat pekerjaan sebagai bagian integral dari kehidupan mereka.

Generasi Y, juga dikenal sebagai Milenial atau *Echo Boomers*, lahir antara tahun 1980 dan 1995 (Bencsik, Csikos, dan Juhez, 2016). Meskipun label generasi “*Echo Boomers*” mengacu pada banyak kesamaan mereka dengan *Baby Boomers*, generasi Millenial terlihat sangat berbeda secara fisik, dengan tindikan, tato, dan “hiasan elektronik.” seperti iPod, *smartphone*, dan laptop (Hira, 2007; Shaw dan Fairhurst, 2008, hal. 368). Mereka menerima teknologi karena mereka terbiasa dengan teknologi, dan sebagai hasilnya, mereka sangat nyaman dengan perubahan. Milenial “lebih makmur, lebih paham teknologi, lebih berpendidikan, dan lebih beragam secara etnis dibandingkan generasi sebelumnya” (Spiro, 2006, hal. 17). Mereka berkomunikasi melalui situs jejaring sosial dan pesan teks, mengharapkan umpan balik dan pengakuan instan, dan terkadang dianggap memiliki keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah yang buruk (Artley dan Macon, 2009;

Crumpacker dan Crumpacker, 2007; Dahlroth, 2008; Gursoy et al. , 2008; Spiro, 2006).

Meskipun kaum Milenial sangat percaya diri dan ekspresif, mereka tidak semandiri Generasi X. Milenial menyukai kerja sama tim dan lebih memilih untuk mengikuti arahan selama ada fleksibilitas bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri (Gursoy et al., 2008; Iyer dan Reisenwitz, 2009). Mereka sangat mementingkan makna dalam pekerjaan mereka, dan berkeinginan untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik (Hurst and Good, 2009). Spiro (2006, hal. 17) menemukan bahwa kaum Milenial ingin “segera memberikan dampak penting pada proyek yang mereka ikuti” dan “mencari kepuasan langsung dan peluang untuk unggul.” Spiro (2006) juga menemukan karakteristik tambahan dari generasi Milenial yang membuat mereka diinginkan sebagai karyawan, namun sulit untuk dimasukkan ke dalam struktur perusahaan yang ada.

PT. Hayati Pratama Mandiri bergerak aktif di bidang perdagangan kendaraan bermotor khususnya sebagai main dealer yang berlokasi di Jalan 35 Pemuda Kota Padang. Ruang lingkup operasi mereka tidak hanya mencakup penjualan sepeda motor Honda, namun juga mencakup distribusi suku cadang sepeda motor Honda dan layanan perbaikan sepeda motor. Dalam kegiatan usahanya, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan, dan menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama dalam pelayanan yang diberikan.

Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 126 staf dan telah mendirikan delapan cabang di Sumatera Barat, dengan total sekitar 900 karyawan dalam jaringannya. Selain itu, PT Hayati Pratama Mandiri menawarkan beragam bentuk

kompensasi kepada karyawannya, antara lain: (1) Insentif sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja yang diberikan kepada karyawan setiap bulan; (2) Bonus berupa tambahan upah yang diberikan tiap tahun atau sejalan apabila mencapai target penjualan tahunan; (3) Fasilitas yang terdiri dari bekal melahirkan, meninggalnya anggota keluarga dekat, izin melahirkan, izin menikah, izin duka atau kecelakaan, serta tunjangan untuk beribadah haji; (4) Penggantian biaya perjalanan dinas disesuaikan dengan jabatan atau peranan masing-masing; dan (5) Pembayaran tambahan untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam pekerjaan reguler. Disertai dengan data mengenai tingkat niat pergantian karyawan di perusahaan tersebut yang tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Data *Turnover* di lingkungan PT. Hayati Pratama Mandiri selama periode 2020 s/d 2022.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover (%)
2020	143	139	2,83%
2021	139	131	5,92%
2022	131	126	3,89%

Sumber: PT. Hayati Pratama Mandiri (2023)

Tabel 1.1 menampilkan perubahan jumlah karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri selama tiga tahun, dimulai dari awal periode 2020 dengan 143 orang, kemudian berkurang menjadi 139 orang di akhir tahun 2020, menciptakan tingkat *turnover* sebesar 2,83%. Dalam dua tahun berikutnya, terjadi peningkatan tingkat *turnover* karyawan, mencapai 5,92% pada tahun 2021 dan 3,89% pada tahun 2022. Dilihat dari tabel 1.1, PT. Hayati Pratama Mandiri memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi pada tahun 2021 yakni sebesar 5,92%.

Maier (dalam Pristianti, 2015) mengemukakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Dari informasi latar belakang dan data yang disajikan, Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan dan

meningkatkan kepuasan kerja adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan memberi semangat. Selain itu, memberikankompensasi yang sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh karyawan juga merupakan hal yang penting.

Tabel 1. 2
Data Jumlah Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri tahun 2023.

Divisi	Jumlah Karyawan		Total Karyawan
	Tetap	Kontrak	
General Division	2	0	2
Finance & HR Department	21	0	21
Biro Jasa	10	0	10
General Support & Warehouse Department	49	2	51
HIC3 Department	5	1	6
Information System Department	5	1	6
Marketing Communication & People Development Department	7	1	8
Part Sales & Distribution Department	7	2	9
Retail Sales & Service Department	4	0	4
Technical Service Department	8	0	8
Unit Sales & Distribution Department	6	0	6
	124	7	131

Sumber: PT. Hayati Pratama Mandiri (2023)

Tabel 1.2 diatas menampilkan komposisi jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, yang terdiri dari 11 departemen yaitu *General Division, Finance & HR Departement, Biro Jasa, General Support & Warehouse Departement, HIC3 Departement, Information System Departement, Marketing Communication & People Development Departement, Part Sales & Service Departement, Technical Service Departement*, serta *Unit Sales & Distribution Departement*. Jumlah total seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri pada tahun 2023 ialah berjumlah 131 orang karyawan dengan komposisi yaitu 124 orang karyawan tetap dan 7 orang karyawan kontrak.

Tabel 1. 3
Hasil Wawancara Awal

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Kesimpulan
1.	Apa yang paling memengaruhi keputusan Anda untuk tetap atau keluar dari PT. Hayati Pratama Mandiri?	Yang mempengaruhi saya untuk tetap bekerja di PT. Hayati Pratama Mandiri adalah lingkungan kerja dan profesional setiap individu dalam bekerja serta saling support dalam hal data dan pekerjaan.	Menurut saya, keputusan saya untuk tetap bekerja dalam PT. Hayati Pratama Mandiri ialah fleksibilitas dalam bekerja dan banyak faktor lain yang buat saya nyaman bekerja di PT. Hayati Pratama Mandiri.	Menurut saya salah satu yang membuat saya bertahan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ialah kebijakan pimpinan dalam memberikan leluasa dalam bekerja dan tetap tegas dalam memberikan keputusan.	Pertimbangan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Hayati Pratama Mandiri adalah karena lingkungan kerja yang positif dan kebijakan pimpinan yang tidak memberikan terlalu banyak tekanan kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2.	Apakah Anda merasa PT. Hayati Pratama Mandiri mendukung dan mendorong keterlibatan karyawan dan apa bentuk dukungan dan dorongan tersebut?	Menurut saya PT. Hayati Pratama Mandiri sangat mendukung karyawan untuk terlibat langsung dalam hal penyelesaian masalah dalam bentuk di ajak diskusi dan membicarakan pemecahan masalahnya tersebut	Saya merasa dari PT. Hayati Pramata Mandiri sangat mendukung keterlibatan ke perusahaan dengan banyak melakukan evaluasi dan mendengarkan apa yang dibutuhkan karyawan maupun perusahaan	Saya merasa dari perusahaan mendukung dalam keterbukaan dalam memberikan opini, perusahaan memberikan leluasa untuk mengemukakan opininya demi majunya PT. Hayati Pratama Mandiri.	Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri merasa perusahaan sangat mendukung dan mendorong keterlibatan karyawan dalam perusahaan seperti diskusi dalam penyelesaian masalah, evaluasi serta sedia mendengarkan opini dari karyawan terhadap perusahaan.
3.	Apakah yang	Menurut saya	Menurut saya	PT. Hayati	Karyawan PT.

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3	Kesimpulan
	membuat anda berpikir PT. Hayati Pratama Mandiri memberikan manfaat atau fasilitas yang menarik kepada karyawan?	PT. Hayati Pratama Mandiri sangat memberi fasilitas kepada karyawan untuk menunjang kinerja dan juga hobi karyawan nya	dari PT. Hayati Pratama Mandiri banyak memberikan fasilitas bagi karyawan agar memberikan performance yang bagus untuk perusahaan.	Pratama Mandiri banyak memberikan dorongan kepada karyawan demi memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan	Hayati Pratama Mandiri berpendapat bahwa perusahaan banyak memberikan fasilitas kepada karyawan untuk menunjang kinerja dari karyawan dan juga memberikan performa yang bagus untuk perusahaan.
4.	Apa faktor-faktor yang paling sering menyebabkan stres dalam pekerjaan Anda?	Kurang waktu istirahat setelah bekerja.	Sebagai contoh seperti deadline yang singkat.	Waktu bekerja yang padat.	Kurangnya waktu istirahat setelah bekerja, <i>deadline</i> pekerjaan yang terlalu singkat, serta waktu bekerja yang padat menjadi faktor yang paling sering menyebabkan karyawan merasa stress dalam pekerjaan.

Sumber: Wawancara, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 wawancara awal yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri diatas, didapatkan bahwa karyawan memilih untuk tetap berada di perusahaan karena lingkungan kerja yang positif, kebijakan atasan yang tidak memberikan tekanan yang terlalu berat pada karyawan, serta pemberian fasilitas pekerjaan yang memadai oleh perusahaan kepada karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Kemudian didapatkan juga faktor yang membuat karyawan stres dalam pekerjaan ialah kurangnya waktu istirahat setelah bekerja,

deadline pekerjaan yang terlalu singkat, serta waktu bekerja yang padat menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan stres dalam pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan niat untuk melakukan *turnover*.

Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri didominasi oleh milenial, dimana 95% karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri adalah orang yang lahir antara tahun 1980 dan 1995. Generasi *Millennial* diakui oleh beberapa peneliti memiliki karakteristik *Job Hopping*, yaitu suka berpindah-pindah tempat kerja (Waikar et al., 2016). Hal ini membuat *turnover* karyawan seharusnya menjadi perhatian yang serius bagi PT. Hayati Pratama Mandiri karena dengan dominasi milenial sebagai karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri dapat meningkatkan resiko *turnover* karyawan. Dengan demikian, melalui penelitian ini, peneliti akan melakukan analisis bagaimana variabel-variabel yang dipilih yaitu *employer branding* dan *job stress* dapat memberikan pengaruh terhadap rasio *turnover intention* karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri bersama *employee engagement* berperan sebagai variabel moderasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya:

1. Bagaimanakah pengaruh *Employer Branding* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
2. Bagaimanakah pengaruh *Job Stress* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?

3. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
4. Bagaimanakah pengaruh *Employer Branding* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Employee engagement* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?
5. Bagaimanakah pengaruh *Job Stress* dan terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Employee engagement* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun di atas:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Employer Branding* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Employer Branding* terhadap tingkat *Turnover Intention* dengan *Employee Engagement* sebagai variable moderasi pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.

5. Untuk menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap tingkat *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Employee engagement* pada karyawan PT.

Hayati Pratama Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak berikut ini:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk penelitian yang serupa secara konseptual di waktu mendatang, secara lebih dalam.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini menawarkan wawasan baru tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam praktik retensi karyawan agar kemungkinan turnover karyawan menurun. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal variabel yang sedang diselidiki, seperti *employer branding*, *job stress*, *employee engagement*, dan *turnover intention*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari dilakukannya penelitian yang menyimpang dari variabel yang ditentukan dan terfokus pada variabel yang telah ditentukan sebelumnya, maka penelitian ini harus mencantumkan ruang lingkup penelitian

penulis. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang menganalisis pengaruh *employer branding* dan *Job Stress* sebagai variable (X) terhadap tingkat *Turnover Intention* sebagai variable (Y) pada karyawan millennial PT. Hayati Pratama Mandiri dengan *Employee Engagement* sebagai variabel moderasi (Z).

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah rincian proposal yang memberikan gambaran secara umum mengenai langkah-langkah yang penulis ambil untuk menulis proposal sehingga dapat mempermudah pembaca melihat bagaimana pembahasan masalah dalam penelitian ini. Struktur penyusun dalam studi ini terdiri dari lima bagian, setiap bagian didefinisikan menjadi beberapa sub bagian yang saling berkaitan. Urutan penulisan dalam Penelitian ini adalah seperti dibawah ini:

BAB I: Pendahuluan

Latar belakang masalah yang akan diteliti, cara pemilihan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan proses penulisan proposal semuanya tercakup dalam bagian ini.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang diperlukan untuk menunjang penelitian, penelitian sebelumnya, definisi variabel, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini menggambarkan metodologi yang digunakan sepanjang perjalanan penelitian untuk mencapai tujuannya, meliputi sumber dan teknik pengumpulan data, serta menjelaskan lokasi dan objek penelitian.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini memberikan penjelasan mengenai temuan dan analisis penelitian terkait topik yang diteliti. Hasil dapat berupa data observasi, wawancara, dan analisis dokumen lainnya.

BAB V: Penutup

Kesimpulan yang merupakan rangkuman pembahasan mengenai hasil penelitian dijelaskan pada bab ini. Selain itu, penulis memberikan saran tambahan kepada pihak-pihak tertentu..



