# BAB I

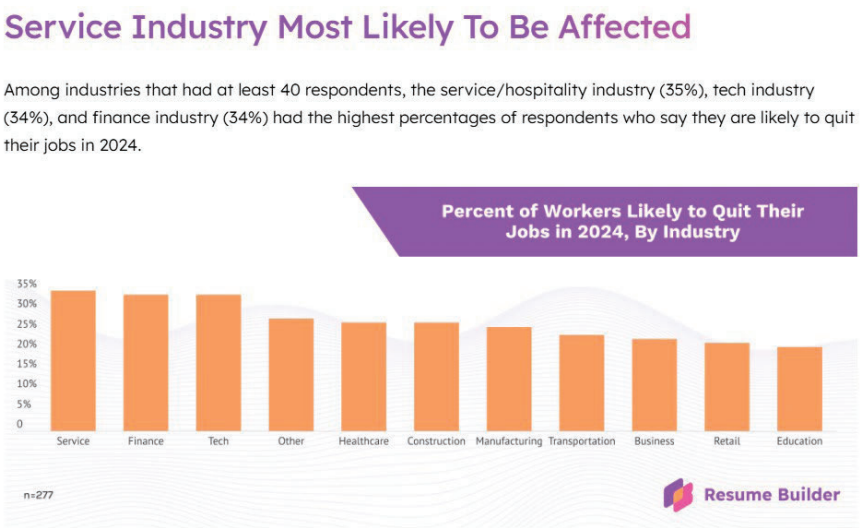
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital saat ini, dunia bisnis kini menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perusahaan-perusahaan yang kompetitif di berbagai bidang industri terus berusaha untuk memperkuat posisi mereka dengan cara berinovasi, meningkatkan efisiensi, serta mengadopsi teknologi terkini. Salah satu aspek krusial yang berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif perusahaan di pasar global adalah kemampuannya untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Dalam banyak industri, terkhusus yang bergerak dalam bidang manufaktur, teknologi, dan jasa di antaranya perusahaan-perusahaan yang berhasil umumnya mampu mengelola dan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusianya secara efektif. Oleh karena itu, peran SDM dalam perusahaan bukan hanya sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar, perusahaan-perusahaan kini semakin mengakui pentingnya pengelolaan SDM yang adaptif dan strategis. Menurut teori Human Capital dari (Becker, 1994), SDM yang terampil dan terlatih dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan, yang meningkatkan produktivitas dan daya saingnya. Perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka melalui pengembangan keterampilan dan pemberdayaan akan memperoleh keuntungan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, SDM bukan hanya dilihat sebagai sumber daya yang dikelola secara administratif, tetapi juga sebagai faktor penting yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Dalam hal ini, manajemen SDM yang baik merupakan dasar bagi tercapainya kesuksesan perusahaan di pasar global yang penuh dengan persaingan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam meraih tingkat capaian sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif. Berdasarkan teori motivasi karyawan yang diperkenalkan oleh Herzberg (1959) melalui pendekatan *two-factor theory*, tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh faktor motivasional, seperti adanya pengakuan terhadap kinerja dan peluang pengembangan diri. Sementara itu, faktor-faktor higienis seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, serta kualitas interaksi sosial di tempat kerja berperan penting dalam mengurangi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi kepuasan kerja maupun faktor-faktor motivasional. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan dan motivasi karyawan akan membawa dampak positif bagi kinerja perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa kebijakan pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup kedua aspek tersebut, yang akan berkontribusi pada pengurangan tingkat *turnover intention*.




*Gambar 1. 1 Presentase Pekerja yang Mungkin akan Berhenti Bekerja pada Tahun 2024. Berdasarkan Industri*

Sumber: (Resume Builder, 2022)

Namun, meskipun peran SDM sangat penting, tidak sedikit perusahaan yang

menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga kerjanya. Salah satu sektor yang mengalami tantangan besar terkait turnover intention adalah industri manufaktur. Tet dan Meyer, seperti dikutip dalam Kurniawan et al. (2020), mendefinisikan turnover intention sebagai "niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi". Pada data dalam (Gambar 1.1) sektor industri manufaktur dalam skala global menempati urutan ke 7 dengan tingkat *turnover* sebesar 25%.

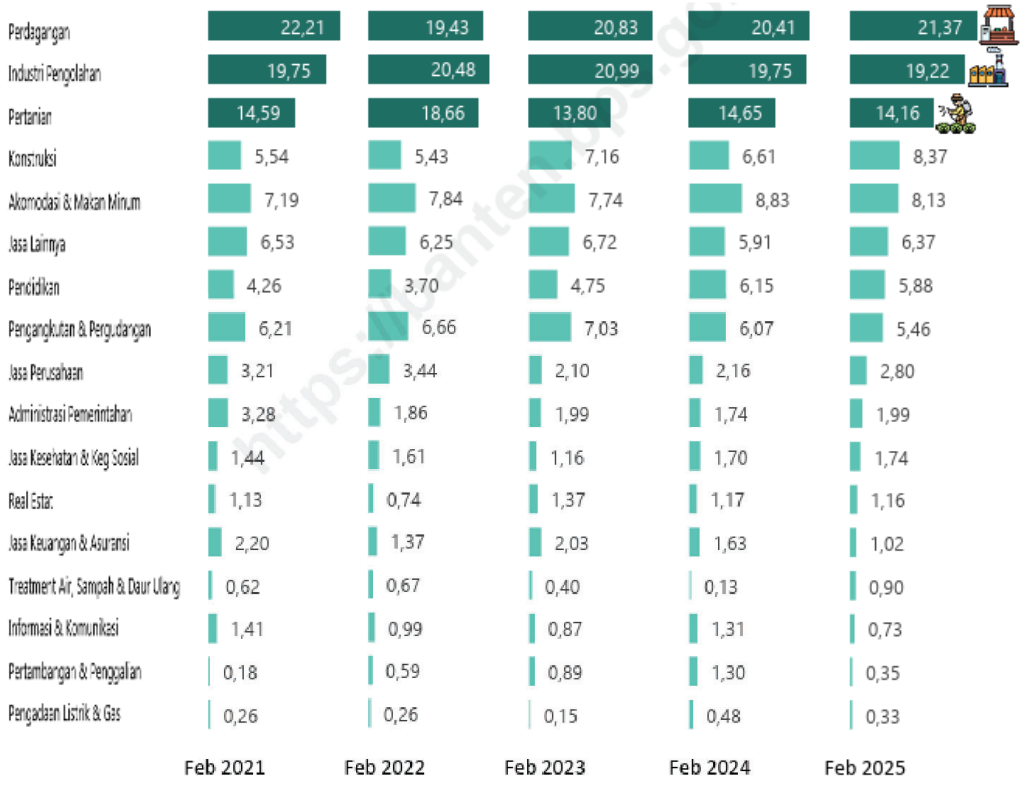
| Kabupaten/Kota | Jumlah Perusahaan Industri Besar dan Sedang Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten |
|---|---|
| | 2024 |
| Kab Pandeglang | 15 |
| Kab Lebak | 43 |
| Kab Tangerang | 1.822 |
| Kab Serang | 370 |
| Kota Tangerang | 852 |
| Kota Cilegon | 83 |
| Kota Serang | 33 |
| Kota Tangerang Selatan | 179 |
| Provinsi Banten | 3.397 |

*Gambar 1. 2 Jumlah Perusahan Industri Besar dan Sedan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Banten*

Sumber: (BPS Banten, 2024)

Pada tahun 2024 di Indonesia, khususnya pada provinsi Banten, menurut sumber data Badan Pusat Statistik Banten, wilayah Kota Tangerang menempati urutan kedua setelah Kabpuaten Tangerang dengan total sebanyak 852 perusahaan industri besar dan sedang.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA



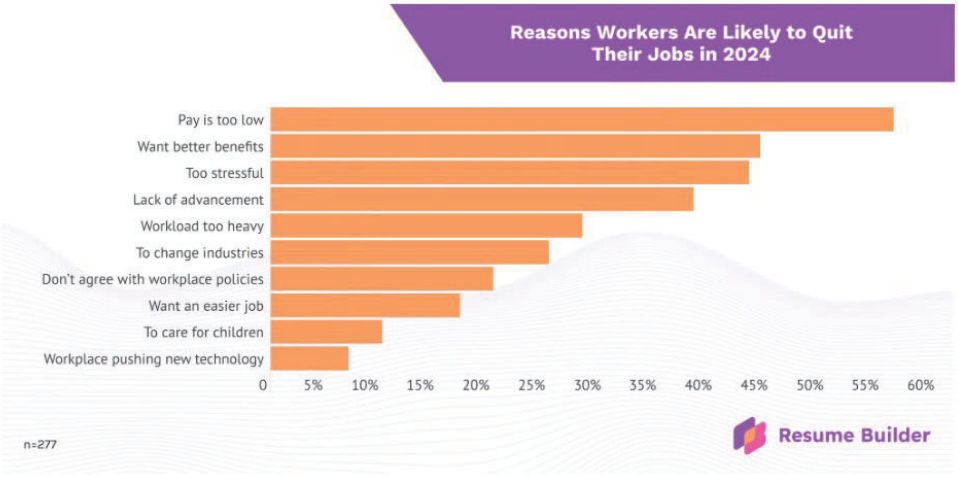

*Gambar 1. 3 Distrbusi Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Banten 2021 - 2025*

Sumber: (BPS Banten, 2025)

Seperti yang ditampilkan pada Gambar 1.3, jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan di Provinsi Banten mengalami penurunan bertahap antara tahun 2023 hingga 2025, dengan total penurunan sebesar 1,77% selama kurun waktu tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa fenomena turnover memang terjadi secara signifikan dalam lingkup industri pengolahan. Penurunan yang berlangsung secara konsisten selama tiga tahun terakhir ini mengindikasikan bahwa turnover intention merupakan isu yang perlu mendapat perhatian serius, khususnya dalam konteks keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja di sektor industri manufaktur. Penelitian yang dilakukan oleh A.P. Ningsih (2021) mengungkapkan bahwa di PT. PP sebuah perusahaan industri granit dan marmer di Kota Tangerang—sekitar 60,4% karyawannya menunjukkan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan. Tingginya turnover intention ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain tingginya target produksi, potensi risiko kecelakaan kerja, dan keterlambatan dalam pembayaran gaji.Selain itu, studi oleh Umar et al. (2021) di PT. SS, sebuah

perusahaan manufaktur komponen otomotif di Tangerang, menunjukkan bahwa 52% karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Dalam penelitian tersebut, stres kerja akibat target produksi yang tinggi dan risiko kecelakaan kerja diidentifikasi sebagai faktor dominan yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Lebih lanjut, data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa Provinsi Banten—yang mencakup wilayah Tangerang—mengalami angka pemutusan hubungan kerja (PHK) yang cukup tinggi. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 9.114 tenaga kerja terdampak PHK, dengan sebagian besar berasal dari sektor manufaktur.

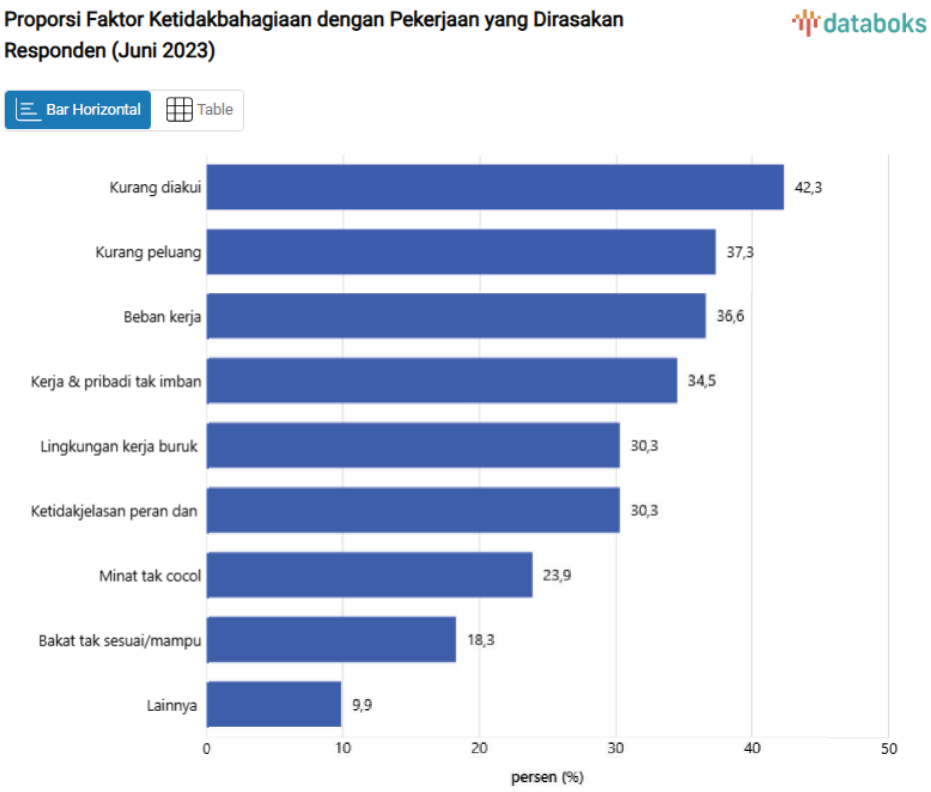
Melihat tingginya angka *turnover intention* dan pemutusan hubungan kerja di wilayah Tangerang, terutama di sektor manufaktur, menunjukkan bahwa isu ini bukan sekadar persoalan individual, melainkan telah menjadi tantangan strategis yang harus dihadapi oleh organisasi secara menyeluruh. Dengan beberapa temuan, hal ini menjadi perhatian utama bagi banyak organisasi karena dapat berdampak langsung pada kinerja, biaya operasional, serta stabilitas jangka panjang. Secara umum, tingkat *turnover* yang tinggi dalam sebuah perusahaan menggambarkan adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik dari sisi motivasi kerja, kepuasan karyawan, maupun kondisi lingkungan kerja. Menurut Mobley (1977), sejumlah faktor psikologis, seperti tingkat kepuasan kerja dan tingkat stres yang dialami, memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan, serta sejauh mana karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan organisasinya. Selain itu, menurut Hobfoll, (1989) dalam teori *Conservation of Resources* (COR), identitas profesional merupakan sumber daya penting. Ketika identitas profesional dihargai dan berkembang, hal ini mengurangi *turnover intention*, sementara kehilangan atau ancaman terhadap identitas profesional dapat meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan.




*Gambar 1. 4 Alasan Pekerja Mungkin akan Berhenti Bekerja pada Tahun 2024*

Sumber: (Resume Builder, 2022)

Dalam situasi ideal, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan serta menumbuhkan rasa kepemilikan, baik melalui pembentukan identitas profesional yang kuat maupun pemberian kompensasi dan penghargaan yang layak. Diharapkan bahwa hal ini akan mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Dari data pada (Gambar 1.4) menunjukkan alasan-alasan pekerja meninggalkan pekerjaan, seperti, tingkat kompensasi yang tidak memadai, harapan terhadap fasilitas atau tunjangan yang lebih baik, tekanan kerja yang berlebihan, dan faktor lainnya. Hal ini sesuai dengan fenomena yang sering terjadi banyak perusahaan di mana angka *turnover* selalu berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, *stress* tinggi, dan *burnout* di kalangan karyawan. Apabila karyawan merasakan bahwa pekerjaannya tidak lagi selaras dengan harapan atau kebutuhan pribadi mereka, maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan meningkat. Kondisi ini dapat menciptakan siklus negatif yang berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Dengan demikian, memahami faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention menjadi hal yang penting dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.




*Gambar 1. 5 Faktor Ketidakbahagiaan dengan Pekerjaan yang Dirasakan Responden Tahun 2023*

Sumber: databoks, (2023)

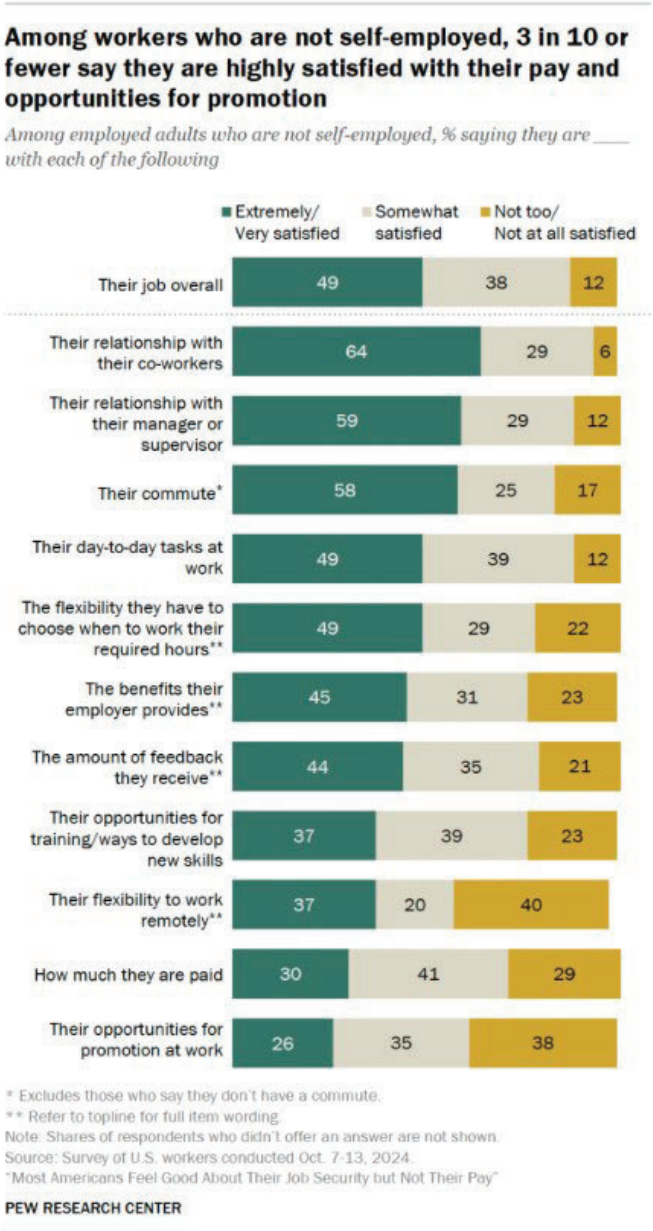
*Professional identity* atau Identitas Profesional, mencerminkan bagaimana seseorang memandang diri mereka dalam konteks pekerjaan dan profesi yang mereka jalani. Ketika identitas profesional seseorang tidak dihargai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani, ketidakpuasan kerja dapat meningkat, yang akhirnya memperburuk tingkat *turnover intention*. Berdasarkan Gambar 1.5, ketidakbahagiaan karyawan dapat ditelusuri melalui berbagai aspek dalam identitas profesional, di mana kurangnya pengakuan menempati posisi teratas sebagai faktor utama penyebab ketidakbahagiaan tersebut. Hal ini bisa menjadi sesuatu yang relevan dalam industri manufaktur, di mana banyak karyawan merasa peran mereka tidak mencerminkan kompetensi dan aspirasi pribadi mereka, sehingga menambah tekanan dan keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Mancini et al., (2015) menjelaskan bahwa identitas profesional adalah gambaran diri individu yang terbentuk melalui pengalaman sosial, interaksi dengan

lingkungan kerja, serta refleksi terhadap peran dan kontribusi yang mereka berikan dalam profesi mereka. Dalam konteks ini, identitas profesional berkembang melalui cara individu memandang pekerjaan mereka, serta bagaimana pekerjaan tersebut memungkinkan mereka untuk mengekspresikan keahlian, nilai, dan tujuan pribadi mereka. Identitas profesional bukanlah hal yang tetap, melainkan sesuatu yang dinamis yang berubah seiring dengan pengalaman kerja dan hubungan sosial yang terbentuk di tempat kerja. Ketika individu merasa pekerjaan mereka tidak lagi sejalan dengan identitas profesional mereka, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang signifikan, yang mempengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Ketika pekerjaan yang dijalani tidak selaras dengan identitas profesional yang diinternalisasi, karyawan dapat mengalami ketidakpuasan mendalam sehingga dapat memicu keinginan untuk keluar. Hal ini terjadi karena pekerjaan tersebut gagal memenuhi ekspektasi pribadi dan profesional yang terbentuk, yang menurut (Mancini et al., 2015), melibatkan baik dimensi intra-individual (nilai-nilai, motivasi) maupun *intergroup* (identifikasi dengan kelompok, afirmasi). Identitas profesional yang terabaikan atau tidak dihargai dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan berkontribusi pada *burnout*, karena karyawan merasa kurang afirmasi (kebanggaan terhadap profesi) dan kurang memiliki kesempatan untuk terlibat dalam praktik (aktivitas yang relevan dengan identitas profesional) yang sesuai dengan diri mereka. Akibatnya, niat untuk mencari peluang karir lain yang lebih sesuai dengan aspirasi dan nilai-nilai pribadinya.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA




*Gambar 1. 6 Faktor Kepuasan Kerja Karyawan*

Sumber: Horowitz et al., (2023)

Berdasarkan data yang diberikan, kepuasan kerja di kalangan karyawan yang tidak bekerja sendiri menunjukkan hasil yang cukup rendah pada beberapa faktor penting. Pada (Gambar 1.6) hanya 30% karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap kompensasi dan kesempatan kenaikan jabatan, yang mencerminkan kepuasan kerja yang rendah terkait dengan faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan kesempatan pengembangan karier**.** Chang & Lee, (2007) menyatakan bahwa

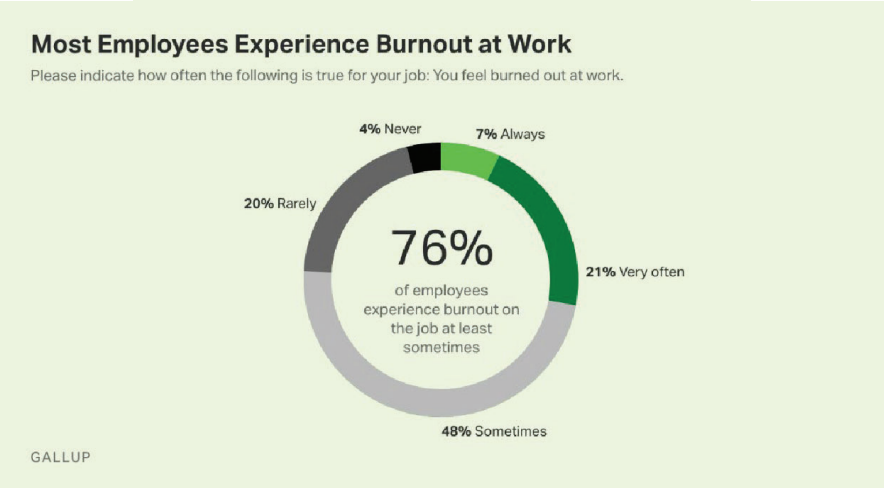
kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti tugas yang menantang atau peluang untuk berkembang) tetapi juga oleh faktor ekstrinsik, termasuk gaji, manfaat yang diberikan oleh perusahaan, dan kesempatan untuk promosi.

Menurut Chang & Lee, (2007), kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kebutuhan dan harapan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan. Data dalam konteks ini menunjukkan adanya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai komponen pekerjaan yang mereka jalani, seperti kesempatan untuk promosi (hanya 24% merasa sangat puas), fleksibilitas dalam pekerjaan (38% sangat puas), dan dukungan pelatihan (37% sangat puas). Ketidakpuasan terhadap aspek-aspek krusial dalam pekerjaan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena mereka cenderung mencari peluang yang dinilai lebih menguntungkan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja guna mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Tett dan Meyer (1993), Ketidakpuasan kerja yang rendah secara signifikan berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk mengundurkan diri. Faktor-faktor seperti gaji yang tidak memadai, manfaat yang terbatas, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mendorong mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan ekspektasi. Adapun menurut Locke, (1976), ketidakpuasan kerja dapat menciptakan perasaan negatif yang mengarah pada keinginan untuk menghindari pekerjaan atau mengejar peluang kerja yang mampu memberikan kepuasan secara emosional maupun finansial.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi indikator awal bahwa karyawan sedang mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu berfokus pada peningkatan elemen-elemen yang berdampak pada kepuasan kerja, seperti memperkuat komunikasi antara

manajemen dan karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir yang lebih optimal, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Hal ini penting, sebab kepuasan kerja mendorong karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan, sedangkan ketidakpuasan cenderung membuat mereka mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka

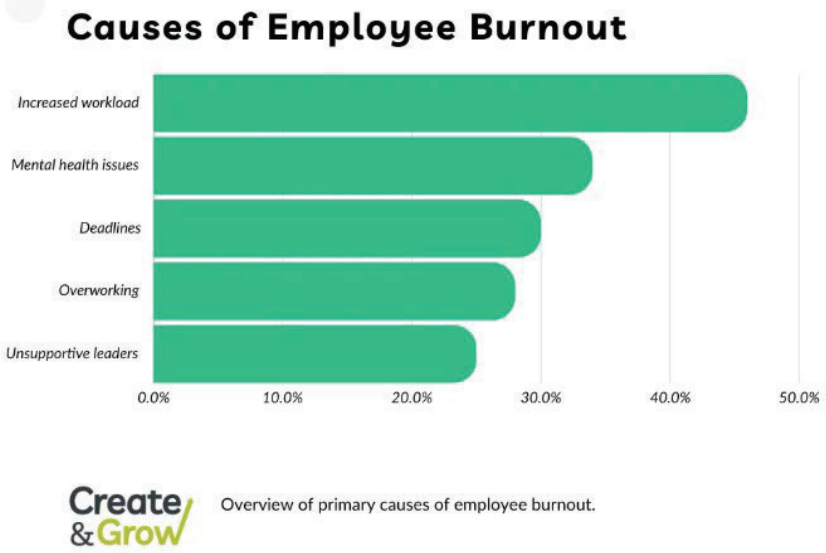



*Gambar 1. 7 Presentase Karyawan yang Mengalami Burnout*

Sumber: Gallup

Berdasarkan (Gambar 1.7) 76% karyawan setidaknya terkadang mengalami kelelahan kerja dan 28% mengatakan mereka "sangat sering" atau "selalu" mengalami kelelahan di tempat kerja (Wigert & Gallup, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa kelelahan bukan hanya fenomena yang jarang terjadi, tetapi sudah menjadi masalah yang melibatkan sebagian besar tenaga kerja. kelelahan kerja yang terjadi pada sebagian besar karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Ketika karyawan merasa kelelahan secara terus-menerus, mereka cenderung mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas. Selain itu, kelelahan ini dapat meningkatkan tingkat stres dan memperburuk masalah kesehatan mental dan fisik, yang pada akhirnya dapat menyebabkan karyawan mencari alternatif pekerjaan yang lebih ringan atau bahkan keluar dari pekerjaan mereka. Menurut Maslach & Leiter, (2008) *burnout* sering kali terjadi ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi tanpa didukung oleh sumber daya yang cukup untuk

memenuhi tuntutan tersebut. *Burnout* melibatkan tiga komponen utama: kelelahan emosional, depersonalisasi (perasaan terasing atau tidak peduli terhadap pekerjaan dan rekan kerja), serta berkurangnya rasa pencapaian pribadi. Ketika karyawan mengalami *burnout*, mereka merasa tidak mampu lagi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, yang dapat menurunkan kualitas kinerja dan motivasi mereka untuk tetap bekerja. Kondisi *burnout* yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental maupun fisik karyawan, sekaligus berkontribusi pada menurunnya tingkat produktivitas kerja.




*Gambar 1. 8 Penyebab Karyawan Burnout*

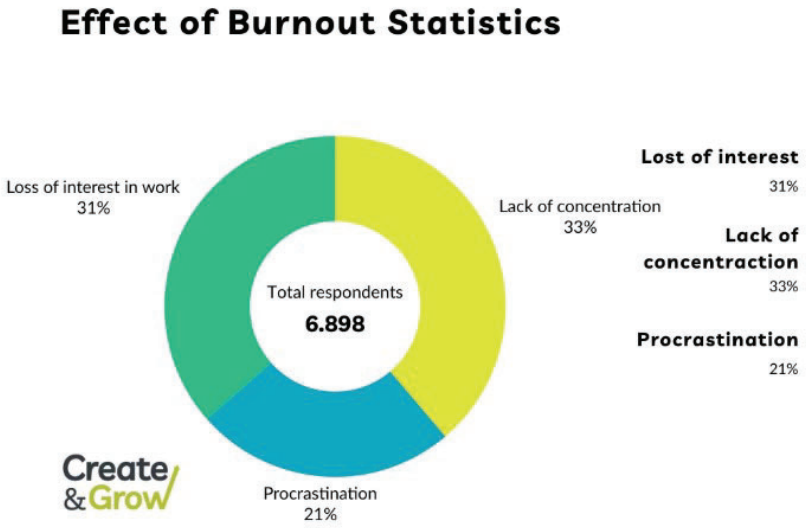
Sumber: Create & Grow

Dalam banyak kasus, *burnout* terjadi karena ketidakseimbangan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kemampuan individu untuk menghadapinya secara efektif. Ketika beban kerja meningkat tanpa adanya sumber daya atau dukungan yang memadai, karyawan akan mengalami peningkatan stres yang berkelanjutan, yang dapat menyebabkan mereka merasa terbebani dan kehilangan motivasi. Berdasarkan Gambar 1.6, penyebab utama *burnout* adalah beban kerja yang meningkat, yang mencakup sekitar 40% dari faktor penyebabnya. Karyawan yang harus menangani tugas-tugas yang terus bertambah tanpa cukup

waktu atau sumber daya sering kali merasa kesulitan untuk menjaga kualitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memicu rasa frustasi dan kelelahan. Selain itu, masalah kesehatan mental yang melibatkan stres, kecemasan, dan depresi menyumbang sekitar 30% dari faktor penyebab *burnout*. Ketika karyawan tidak dapat mengelola tekanan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tidak realistis, mereka semakin rentan terhadap kondisi *burnout* yang parah.

Selain beban kerja yang meningkat dan masalah kesehatan mental, tenggat waktu yang ketat juga menjadi faktor signifikan yang berkontribusi pada *burnout*, dengan sekitar 20% karyawan mengaku tenggat waktu yang mendesak adalah penyebab utama stres mereka. Karyawan yang merasa terjepit oleh waktu dan tenggat yang tidak dapat dicapai sering kali bekerja dalam keadaan cemas dan kurang fokus, yang dapat memperburuk tingkat kelelahan mereka. Adapun, faktor lain yang berperan dalam penyebab *burnout* adalah *overworking*, di mana karyawan bekerja berlebihan melebihi jam kerja normal, dan kurangnya dukungan dari atasan. Beban kerja yang berlebihan sering kali menghambat terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat memicu kelelahan fisik dan emosional yang signifikan. Sementara itu, kurangnya dukungan dari atasan atau pemimpin yang tidak memberikan arahan yang jelas, pengakuan terhadap pencapaian, atau perhatian terhadap kesejahteraan karyawan semakin memperburuk situasi *burnout*. Tanpa adanya penghargaan atau pengakuan atas usaha yang telah dilakukan, karyawan akan merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi untuk terus bekerja dengan semangat.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA




*Gambar 1. 9 Efek Burnout pada Karyawan*

Sumber: Create & Grow

Berbagai faktor pemicu burnout dapat menimbulkan dampak jangka panjang yang signifikan, salah satunya adalah meningkatnya *turnover intention*, yakni kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami burnout umumnya merasakan kelelahan yang mendalam serta penurunan motivasi kerja, sehingga meningkatkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih ringan atau memberikan kepuasan secara emosional dan fisik (Maslach et al., 2001). Data pada Gambar 1.7, 31% responden mengalami kehilangan minat terhadap pekerjaan mereka, sementara 33% melaporkan kesulitan dalam berkonsentrasi, dan 21% mengalami *procrastination* (penundaan pekerjaan) sebagai dampak langsung dari *burnout*. Ketika seseorang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, baik secara fisik maupun emosional, mereka mulai merasakan ketidakmampuan untuk terus bekerja dengan penuh dedikasi, akibatnya, karyawan terdorong untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan kemampuan dan preferensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan intensi untuk keluar atau mempercepat proses pengunduran diri.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dapat memperburuk keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena mereka merasa tidak lagi dapat memenuhi ekspektasi pekerjaan dan merasa tertekan oleh tuntutan yang ada (Maslach & Leiter, 2008). "Dalam situasi ini, perusahaan perlu mengambil langkah proaktif untuk mengenali serta mengatasi penyebab burnout, misalnya dengan meningkatkan dukungan terhadap karyawan, menyederhanakan beban kerja yang tidak esensial, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Upaya tersebut dapat membantu menekan tingkat burnout sekaligus mencegah peningkatan *turnover intention* yang berpotensi merugikan organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian terkait pengaruh identitas profesional, kepuasan kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* masih terbatas, terutama dalam konteks industri manufaktur. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada sektor lain, seperti sektor jasa atau perbankan"Penelitian yang dilakukan oleh X. Zhang et al. (2022) di Tiongkok meneliti pengaruh identitas profesional, kepuasan kerja, dan burnout terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan di sektor publik. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa identitas profesional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, sedangkan burnout memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Penelitian serupa juga dilakukan oleh W. Zhang et al. (2018) terhadap pengawas kesehatan di Tiongkok. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif dengan turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, penelitian ini lebih fokus pada sektor kesehatan, dan tidak banyak mengkaji interaksi antara ketiga faktor (identitas profesional, kepuasan kerja, dan *burnout*) dalam konteks industri manufaktur. Penelitian seperti ini penting karena setiap sektor memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda, yang mungkin mempengaruhi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan *turnover intention*.

Selain itu, banyak studi yang belum secara mendalam mengeksplorasi interaksi antar faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya. Penelitian oleh Kusasti dan Usman (2022), yang meneliti pengaruh identitas profesional terhadap turnover intention di Indonesia, menunjukkan bahwa identitas profesional berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Namun demikian, penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan karena belum mempertimbangkan peran burnout sebagai faktor yang mungkin turut memengaruhi.

Dengan adanya kekosongan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah yang ada dengan fokus yang lebih spesifik pada industri manufaktur yang menghadapi tantangan besar terkait *turnover* karyawan, oleh karena itu, menjadi sangat relevan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi turnover intention karyawan dalam konteks ini

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengevaluasi pengaruh professional identity, job satisfaction, serta burnout terhadap turnover intention pada karyawan di sektor industri manufaktur di Tangerang. Selain itu, studi ini juga bertujuan untuk merumuskan rekomendasi strategis yang dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan manajerial guna menekan tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan. Melalui pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam menjaga dan mempertahankan tenaga kerja di industri manufaktur. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian berjudul 'Pengaruh Professional Identity, Job Satisfaction, dan Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan Sektor Industri Manufaktur di Tangerang.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, banyak perusahaan, terutama di sektor industri manufaktur, menghadapi tantangan terkait dengan *turnover intention* yang tinggi di kalangan karyawan. Manajemen SDM memang diakui penting dalam mendorong kinerja dan daya saing perusahaan, namun banyak

organisasi masih mengalami kesulitan dalam menjaga loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Identitas profesional, kepuasan kerja, dan burnout merupakan sejumlah faktor yang diduga berperan signifikan dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Namun demikian, studi yang secara khusus meneliti keterkaitan ketiga variabel ini dalam konteks industri manufaktur di wilayah Tangerang masih tergolong minim. Dengan demikian, dibutuhkan penelitian lanjutan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dalam industri ini serta menyusun rekomendasi strategis yang dapat membantu perusahaan meningkatkan tingkat retensi karyawan

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa *professional identity*, *Job satisfaction* dan *burnout* memiliki pengaruh secara langsung terhadap niat keluar karyawan. Oleh karena itu terdapat pertanyaan-pertanyaan di bawah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *negative* pada *professional identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh *negative* pada *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh *positive* pada *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui mediasi efek mediasi *job satisfaction*?
5. Apakah terdapat pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *burnout*?
6. Apakah terdapat pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *burnout* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *job satisfaction?*

7. Apakah terdapat pengaruh *negative* tidak langsung pada *job satisfaction* terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *burnout?*

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah dan pertanyaan yang sudah peneliti uraikan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* pada *professional identity* terhadap *turnover intention* karyawan sektor industri manufaktur di Tangerang.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* pada *professional identity* terhadap *job satisfaction* karyawan sektor industri manufaktur di Tangerang.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh *positive* pada *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan sektor industri manufaktur di Tangerang.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan sektor industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *job satisfaction*.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *turnover intention* pada karyawan sektor industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *Burnout*.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* tidak langsung pada *professional identity* terhadap *burnout* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *job satisfaction*.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh *negative* tidak langsung pada *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang melalui efek mediasi *burnout.*

## 1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam ranah akademis maupun praktis. Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi. Penelitian ini akan menjadi referensi bagi akademisi, terutama di Universitas Multimedia Nusantara, untuk melakukan studi lebih lanjut terkait pengelolaan SDM dalam konteks industri manufaktur. Dengan mengkaji pengaruh *Professional identity*, *Job satisfaction*, dan *Burnout* terhadap *Turnover intention*, penelitian ini dapat membantu mahasiswa dan peneliti memahami hubungan antara faktor-faktor psikologis dan perilaku karyawan, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana manajemen SDM yang adaptif dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global yang semakin kompetitif.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan sektor industri manufaktur, terutama yang menghadapi tantangan terkait dengan *turnover intention* yang tinggi. Temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kebijakan dan strategi sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengelolaan identitas profesional, kepuasan kerja, dan penanganan *burnout*. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan dan untuk melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan retensi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini juga diharapkan dapat

membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi biaya yang terkait dengan *turnover* yang tinggi.

## 1.5 Batasan Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di sektor industri manufaktur di wilayah Tangerang, dengan kriteria utama bahwa responden telah memiliki masa kerja minimal dua hingga tiga tahun di perusahaan tempat mereka bekerja. Pemilihan responden dengan masa kerja tersebut dimaksudkan agar partisipan telah memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan penilaian yang relevan terhadap kondisi kerja dan variabel yang diteliti.

Lebih lanjut, penelitian ini menguji dan menganalisis empat variabel utama, yaitu: Identitas Profesional (*Professional Identity*), Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*), Kelelahan (*Burnout*), dan Niat untuk Keluar (*Turnover Intention*). Keempat variabel tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan konseptual yang erat dan dinilai berkontribusi terhadap kecenderungan karyawan untuk mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi.

Sebagai batasan penelitian, perlu ditegaskan bahwa penelitian ini tidak berfokus pada satu jenis atau subsektor spesifik dalam industri manufaktur, melainkan mencakup berbagai jenis perusahaan manufaktur yang beroperasi di wilayah Tangerang. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum mengenai dinamika ketenagakerjaan di sektor manufaktur secara luas, tanpa terikat pada karakteristik industri tertentu seperti makanan, tekstil, kimia, atau otomotif.

## 1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I memuat pembahasan tentang latar belakang dari penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II memaparkan landasan teori yang mendasari penelitian ini, khususnya terkait *turnover intention* sebagai variabel dependen, serta variabel independen seperti *professional identity*, *job satisfaction*, dan *burnout*. serta hubungan setiap variabel independen dengan variabel dependen, pengembangan hipotesis dari masing-masing variabel, dan model konseptual penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menguraikan secara rinci mengenai deskripsi objek penelitian, metode yang diterapkan dalam penelitian ini, definisi dan operasionalisasi variabel, prosedur penarikan sampel dan teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini membahas hasil penelitian yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan, disertai dengan pengujian serta analisis hipotesis, dan dilanjutkan dengan pembahasan terhadap temuan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini memuat kesimpulan, keterbatasan penelitian, rekomendasi, serta implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian.