

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan yang diperoleh sebuah perusahaan tidak hanya ditetapkan melalui sarana yang dimiliki saja, tetapi SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu asset yang bernilai dalam menangani berbagai masalah pada lingkup kerja untuk menunjang aktivitas perusahaan. Perkembangan zaman yang sudah modern ini secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan diperlukan proses seleksi yang tepat pada saat akan melakukan perekrutan tenaga kerja baru.

Bersumber dari TribunPekanbaru.com (2023) penelitian terbaru AXA *Study of Mind Health and Wellbeing 2023* mengutarakan bahwa lebih dari 51% generasi Z (usia 18-24) di Asia para pekerja menderita kesehatan mental yang terganggu, sementara diseluruh dunia berada di angka 53% yang mengalami kesehatan mental yang buruk. Selain itu, penelitian menemukan bahwa hanya 15% Gen Z berkembang dalam kesehatan mental di Asia, yang merupakan proporsi terendah di semua kelompok umur dan Thailand sebanyak 13%, survei tersebut mengidentifikasi tantangan khusus yang dihadapi Gen Z di tempat kerja di wilayah Asia.

Hal ini merupakan ketidakpastian tentang masa depan (69% vs 59% secara global), kesulitan dalam memisahkan kehidupan kerja dan non-kerja (49% vs 39% secara global), berjuang untuk mengikuti laju perubahan di tempat kerja (47% vs 38% secara global), dan kurangnya kesesuaian keterampilan kerja (16% vs 9% secara global). Namun terdapat faktor terakhir yang memiliki korelasi kuat dengan kesejahteraan mental, dengan mereka memiliki keterampilan kerja yang sesuai maka akan memiliki kemungkinan 2,5 kali lebih besar untuk melakukan pekerjaan terbaik seperti yang dilansir dari *The Tiger*.

Riset juga menemukan bahwa kelompok usia 18-24 tahun di Asia memiliki presentase tertinggi karyawan yang berniat untuk mengundurkan diri dalam waktu 12 bulan ke depan (21%). Tetapi survei juga menemukan mereka akan berkembang lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri,

dengan presentase hanya 16%, menyoroti pentingnya mengaktifkan kesehatan mental positif secara efektif dalam mendukung retensi karyawan.

Berdasarkan berita yang bersumber dari penulis Christian, (2023) salah satu asisten perusahaan *e-commerce* merek mewah global di bidang ritel *fashion* yaitu Sarah yang bekerja di kantor pusat yang dikelilingi orang-orang seumurannya dengan mimpi yang sama “semua ingin sukses di dunia mode” dimana anak muda menganggapnya keren karena bisa bekerja di bidang tersebut. Namun Sarah mengatakan bahwa pengunduran diri karyawan di kantornya sering terjadi terutama di kalangan staf pemula. Seorang pekerja magang berusia 18 tahun hanya bertahan seminggu setelah menyadari bahwa yang dia lakukan pada dasarnya adalah pekerjaan kasar yang tidak di gaji, dan berjam-jam dihabiskan hanya untuk mengangkut dan mengemas pakaian yang dikembalikan dari pemotretan.

Pekerja magang yang bertahan berbulan-bulan pun pada akhirnya berhenti karena kelelahan. Yang ada hanya perputaran terus menerus dari para pekerja muda yang mudah terpengaruh tetapi tidak ada yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Sarah bertahan pada pekerjaan itu selama dua tahun. Kegembiraannya dapat bekerja di bidang *fashion* seketika berubah menjadi frustrasi dan kebosanan. Tugas administrasi dengan jam kerja panjang dan gaji yang rendah menjadi faktor perubahan yang dialaminya. Perusahaan tidak menawarkan jalur karir yang jelas atau tanda-tanda kemajuan lainnya, sehingga pekerjaan ini membuat Sarah menyerah dan berhenti.

Para ahli mengatakan ada banyak pemberi kerja yang sengaja merekrut *fresh graduate* yang ingin mengejar minat mereka, biasanya dalam bidang yang kompetitif, bahkan bisa dibidang karir “glamor”. Beberapa kasus ini bagus untuk para pekerja yang sedang mencari cara memasuki industry impian mereka. Tetapi terkadang karyawan muda mengetahui bahwa akan diberikan gaji yang rendah dengan tuntutan tinggi. Situasi ini membuat para pekerja yang baru meniti karirnya yang berharap bisa mengembangkan diri, menjadi rentan mengalami kelelahan atau kekecewaan pada masa awal karir mereka.

Bagi para pekerja muda yang putus asa untuk memantapkan diri dalam karir kompetitif, menghadapi jam kerja yang panjang dan kondisi kerja yang

buruk bisa memiliki dampak berbahaya. Tetapi tanpa pengalaman menjadi tolak ukur, risikonya adalah mereka menerima bahwa inilah yang diperlukan di tempat kerja, kondisi buruk dianggap normal dan pekerja muda akhirnya berpikir hanya ini yang layak mereka dapatkan. Sarah mengaku jauh lebih bahagia dalam peran baru yang menawarkan kemajuan yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan beragam tugas harian. Pekerjaan yang memuaskan lebih penting daripada sekadar keren di CV.

Berita dari Dkatadata.co.id (2022) menginformasikan di beberapa negara pada tahun 2022 dunia kerja dihebohkan dengan fenomena gelombang pekerja yang berhenti dari pekerjaannya (*resign*) secara besar-besaran atau dikenal dengan istilah *great resignation*. Di sisi lain terdapat fenomena lain yaitu *quiet quitting*, dimana pekerja tidak berhenti sepenuhnya dari pekerjaannya saat ini, tetapi bekerja dengan upaya untuk memenuhi standar minimal saja. Menurut Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, ada 11,5 juta pekerja yang berhenti dari pekerjaannya selama periode April-Juni 2021. Sementara di Inggris pada Agustus 2021 lalu jumlah lowongan pekerjaan melampaui satu juta pekerjaan. Hal yang sama terjadi di lanskap global, dilakukan survei pada firma konsultasi SDM dan Mercer terdapat 30.000 orang dari 31 negara, di tahun 2022 ini ada 41% karyawan berniat mengundurkan diri.

Berdasarkan survei *The Great Resignation Reality Check* oleh Robert Walters, mengungkapkan fenomena ini tidak terlalu massif di wilayah Asia Tenggara. *Human Capital* yang merupakan salah satu pilar dalam perusahaan, harus menginisiasi strategi program retensi layanan sebagai upaya untuk meredam dampak fenomena *Great Resignation*, sehingga walaupun fenomena tersebut terjadi di Indonesia, perusahaan harus dapat bertahan dan karyawan sudah memiliki *engagement* yang tinggi. Di Indonesia sebanyak 77% tenaga kerja profesional masih dalam fase mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, sedangkan sebanyak 45% lainnya belum melakukannya. Alasannya dikarenakan belum adanya pekerjaan yang cocok (56%), kurangnya peluang pekerjaan di bidang yang mereka tekuni (23%), dan kekhawatiran akan keamanan status pekerjaan di perusahaan baru (21%). Meski fenomena *The Great Resignation* diperkirakan belum dialami para profesional di Indonesia,

penting bagi perusahaan untuk tetap melakukan peningkatan *employee engagement* guna mempertahankan karyawan. Sumber Liputan6.com (2022)

Setelah itu, rekan kerja dan budaya kerja yang suportif juga dianggap sebagai indikator penting bagi tenaga kerja profesional di perusahaan, menurut satu dari dua responden sebanyak 45%. Disusul oleh kompensasi dan tunjangan dengan 44%, serta peraturan kerja yang fleksibel sebanyak 34%. Karyawan yang sedang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri, 80% dari mereka mengaku terbuka untuk berubah pikiran jika kondisinya tepat. Gaji menjadi faktor vital dalam mengubah keputusan tersebut, secara detail dapat dikatakan sebanyak 37% karena gaji, perubahan tanggung jawab berada di angka 23%, dan kategori promosi sebanyak 23%.

Kalbe Farma merupakan salah satu perusahaan produk kesehatan publik terbesar di Asia Tenggara dengan nilai kapitalisasi pasar Rp. 79,2 Triliun dan nilai penjualan Rp. 20,2 Triliun di akhir 2017. Melalui proses pertumbuhan organik dan penggabungan usaha dan akuisisi, Kalbe tumbuh dan bertransformasi menjadi penyedia solusi kesehatan terintegrasi melalui 4 kelompok divisi usahanya: Divisi Obat Resep (kontribusi 23%), Divisi Produk Kesehatan (kontribusi 17%), Divisi Nutrisi (kontribusi 30%), serta Divisi Distribusi dan Logistik (kontribusi 30%). Didukung lebih dari 17.000 karyawan, kini Kalbe bertumbuh menjadi penyedia layanan kesehatan terbesar di Indonesia (Kalbe, 2023).

Salah satu anak perusahaan Kalbe yang dikategorikan pada Divisi Produk Kesehatan Kalbe Group yaitu PT Bintang Toedjoe yang telah banyak memproduksi produk kesehatan yang dikenal oleh masyarakat di Indonesia untuk kesejahteraan masyarakat yang berdiri sejak tahun 1946. PT Bintang Toedjoe memperkerjakan lebih dari 1000 karyawan dalam memproduksi obat-obatan dan suplemen makanan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan produk yang berkualitas juga dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan bukanlah hal yang mudah.

Pada saat ini, memperoleh SDM yang memiliki kemampuan berkinerja tinggi menjadi semakin sulit, terutama dalam mempertahankan karyawan yang

sudah lama bekerja. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan kegiatan seperti pengadaan peningkatan pelatihan dengan tujuan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal (Rijasawitri & Suana, 2020). SDM merupakan penentu kemajuan suatu perusahaan melalui kinerja dan hubungan sesama individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Potensi yang dimiliki SDM dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Sumber daya secara umum didefinisikan sebagai objek (misalnya materi asset), sumber daya pribadi (misalnya harga diri, keluarga dan minat), kondisi (misalnya status dalam organisasi), dan hal-hal lainnya yang dapat dianggap layak. Nilai sumber daya sendiri sangat bervariasi antara individu dan terkait dengan pengalaman dan situasi pribadi mereka. Misalnya seperti jabatan atau status dalam suatu organisasi yang dapat dianggap sebagai sumber daya berharga bagi satu individu, sementara orang lain yang melihat mungkin tidak memiliki minat untuk jabatan tertentu (Shafariah, 2021).

Menurut Apriyanto & Haryono (2020) tercapainya tujuan organisasi tidak hanya berdasarkan pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pekerja yang dianggap paling sering menghadapi tekanan untuk berpindah yaitu pekerja industri. Industri sendiri dinilai mempunyai tekanan bekerja yang tinggi terhadap pekerjanya karena setiap individu harus bekerja dalam target yang tinggi dengan waktu yang terbatas. Hal ini yang selalu terjadi pada para pekerja di PT Bintang Toedjoe terutama divisi *production* dan *warehouse*. Hasil output produksi dan output pengiriman produk jadi bulanan yang harus selalu capai pada target yang telah ditetapkan, sehingga memunculkan efek *overtime* yang berlebihan.

Hal ini apabila terjadi setiap waktu dapat menimbulkan stress kerja bagi beberapa karyawan dikarenakan secara paksa harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Stress kerja karyawan yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat kinerja perusahaan dari sisi waktu. Menurut Haholongan (2018) diperlukan stress untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, ketika seorang individu mengejar ambisi dan beban kerja yang

berlebihan maka akan timbulah *distress* yang menyebabkan karyawan berkeinginan mencari tempat kerja yang lain. Stres kerja merupakan sebuah tekanan yang berasal dari dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan.

Seringkali jumlah pekerjaan yang banyak disebabkan oleh tuntutan yang diberikan oleh pemimpin dan diberikan waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu seminimal mungkin. Pemimpin terkadang tidak ingin mengetahui alasan apapun untuk karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa pemimpin termasuk ke dalam *toxic leadership* atau pemimpin yang beracun menurut (Bhandarker & Rai, 2019). Keputusan yang diambil oleh pemimpin dapat mempengaruhi kehidupan individu dari segala bidang adalah sebuah fakta yang terjadi di kehidupan organisasi saat ini (Kılıç & Günsel, 2019).

Seorang pemimpin memiliki karakteristik yang beragam dan beberapa pemimpin dapat mengelola bawahannya dengan sangat baik dan dapat menawarkan beberapa peluang yang menguntungkan sehingga bermanfaat bagi kelompok, sedangkan beberapa pemimpin lainnya memiliki karakteristik "*toxic leadership*". *Toxic leadership* adalah pemimpin yang mungkin sangat kompeten dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tetapi memiliki penyebab dalam iklim yang tidak sehat diantara bawahan dan rekan kerja, dengan konsekuensi tindakan yang merugikan perusahaan. *Toxic leadership* sering disebut sebagai individu yang memiliki perilaku destruktif dan dapat menimbulkan efek negative bagi tenaga kerja dan organisasi secara keseluruhan di suatu divisi (Paltu & Brouwers, 2020).

Pada divisi *warehouse* seringkali terjadi atasan yang kurang mau mendengarkan saran dari bawahan dan lebih memilih untuk tetap menjalankan apa yang sudah menjadi keputusan atasan tanpa bertanya terlebih dahulu bagaimana kondisi di lapangan. Memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas tenaga kerja dan waktu yang diberikan juga merupakan hal yang sering dialami operator lapangan maupun karyawan office. Pada saat pekerjaan seharusnya dikerjakan oleh dua orang, tetapi atasan hanya mengalokasikan satu orang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dari sisi pemimpin yang kurang baik dalam memberikan pekerjaan, terdapat salah satu indikasi individu memilih untuk melakukan niat keluar dari tempat bekerja adalah perilaku *bullying* yang dilakukan oleh sesama rekan kerja. Dengan kata lain tindakan ini disebut sebagai *workplace bullying* yang artinya situasi dimana seorang individu atau karyawan sering dan berulang kali mengalami tindakan destruktif seperti komentar yang mengarah ke penghinaan, cemoohan mengejek yang terjadi terlepas dari ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, kebangsaan, dan kepercayaan karyawan. Di tempat kerja dapat terjadi sebuah penyimpangan dimulai dari ketidaksopanan, kekerasan dalam lingkungan kerja, dan dapat terjadi agresi di lingkungan kerja. Perilaku *bullying* yang diterima karyawan dapat menyebabkan berbagai penyakit mental pada karyawan seperti depresi, kecemasan, dan dapat juga frustrasi.

Menghadapi persaingan zaman saat ini, dunia kerja sangatlah membutuhkan tenaga kerja yang mampu berfikir maju, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat kerja yang tinggi di dalam organisasi. Salah satu kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam menilai pekerjaan mereka. Rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan baik sebelum menyelesaikan pekerjaan maupun sesudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan serta di dukung rekan kerja yang bisa ajak diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan (Asmike & Setiono, 2020). kebijakan perusahaan dalam penempatan karyawan untuk meningkatkan produktifitas, menambah pengetahuan dan menciptakan keseimbangan komposisi jabatan dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan perusahaan dimanapun berada (Nugraha & Ramdansyah, 2022).

Banyak para pekerja atau karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani saat ini kurang sesuai dengan *passion* pendidikan atau kemampuan yang mereka miliki. Terkadang hal tersebut menjadi salah satu hambatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna. Kesesuaian antara keahlian dan kemampuan seorang karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan disebut dengan *person-job fit* (Nugraha & Ramdansyah, 2022). Hal

tersebut terjadi pada divisi *warehouse* ketika terjadi rotasi karyawan, dimana perpindahan karyawan pada posisi pekerjaan secara periodik dengan tujuan mengatasi kejenuhan, meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan. Tetapi pada karyawan dengan usia lanjut atau diatas 40 tahun, terkadang kurang memungkinkan untuk di rotasi ke divisi yang membutuhkan *skill* yang lebih mumpuni terutama mengenai system yang berlaku diperusahaan. Salah satu karyawan yang baru saja di rotasi ke divisi *warehouse* tersebut merasa dirinya tidak cocok atau kurang sesuai dengan *job desk* pekerjaan pada saat itu. Sehingga karyawan tersebut merasa dirinya kurang sesuai berada di posisi tersebut dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan bisa saja mengajukan pengunduran diri dalam waktu dekat.

Dari permasalahan-permasalahan yang sudah peneliti peroleh dapat disimpulkan bahwa indikasi tersebut menyebabkan adanya *turnover intention* pada karyawan PT Bintang Toedjoe terutama divisi *warehouse*. Target kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja berkepanjangan, pemimpin yang memiliki sifat *toxic*, rekan kerja yang setiap hari bertemu dengan sesama karyawan lain bisa saja melakukan *bullying* tanpa disadari dari obrolan dan senda gurau yang dilakukan, dan penempatan posisi karyawan yang kurang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat menyebabkan *turnover karyawan* yang tinggi.

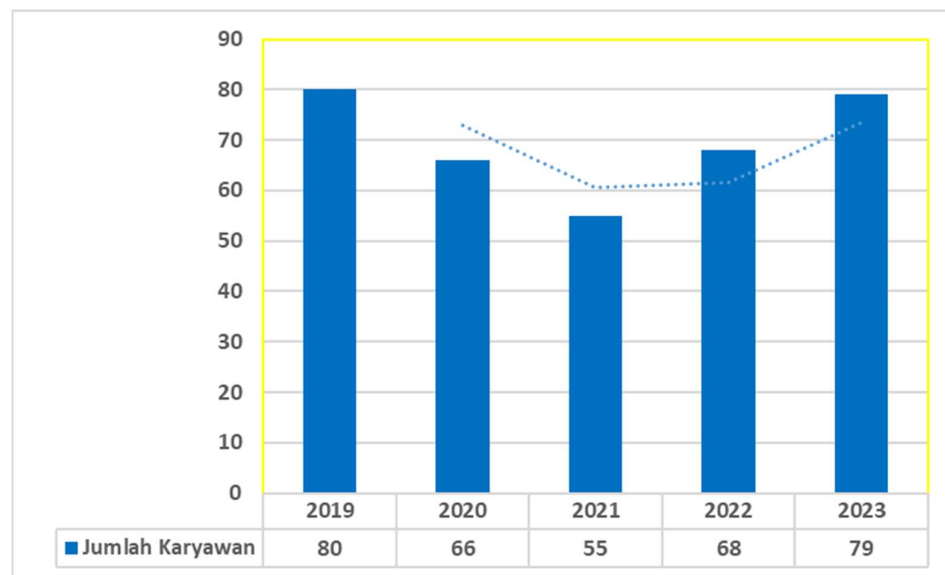
Turnover karyawan adalah aktivitas yang dijalankan suatu perusahaan dengan melakukan pergantian karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor baik secara sukarela maupun tidak. Sedangkan *turnover intention* adalah sikap karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela maupun tidak permanen dari suatu perusahaan (Solikhah & Haryono, 2020). Pendapat mengenai *turnover intention* oleh Napitupulu et al., (2021) menjelaskan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah “tekad yang disengaja dan sadar untuk keluar dari organisasi”.

Hidayatin et al., (2019) menjelaskan bahwa industri yang memiliki angka *turnover intention* tinggi akan memberikan dampak yang merugikan karena

dapat menciptakan ketidak stabilan dan kepastian (*uncertainly*) terhadap pekerja industri dan adanya peningkatan SDM, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, hingga biaya rekrutmen dan pelatihan kembali pekerja baru. *Turnover* juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman dibidangnya dan perlu melatih karyawan baru untuk menempati posisi tersebut. Efek lain yang dapat terjadi adalah setiap karyawan perusahaan yang *resign* atau keluar telah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama bekerja.

Saat ini total keseluruhan karyawan yang ada di PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung sebanyak 877 karyawan. Dari total keseluruhan tersebut peneliti tidak mengambil sample secara keseluruhan, hanya mengambil sampel pada divisi *warehouse* yang secara total karyawan saat ini sebanyak 79 orang. Berikut grafik karyawan divisi *warehouse* PT Bintang Toedjoe selama 5 tahun terakhir.

Gambar 1.1. Jumlah Karyawan PT Bintang Toedjoe Divisi Warehouse Tahun 2019 – 2023



Sumber : Attendance Entry Karyawan PT Bintang Toedjoe

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tampak jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 80 orang, tahun 2020 sebanyak 66 orang, tahun 2021 sebanyak 55 orang, tahun 2022 sebanyak 68 orang, dan tahun 2023 sebanyak 79 orang. Data

dari tahun 2019 sampai 2023 terjadi penurunan jumlah karyawan karena kasus *turnover intention* di tahun 2021 berada di angka 55 orang. Jika penurunan karyawan ini terjadi kembali di tahun yang akan datang, industri akan mengalami kerugian dalam hal pembiayaan perekrutan karyawan baru. Berdasarkan pembahasan diatas, peneliti berkeinginan meneliti mengenai permasalahan yang terjadi secara teoritis untuk menganalisa stress kerja, *toxic leadership*, dan *workplace bullying* melalui *person-job fit* sebagai variable mediasi terhadap *turnover intention* (studi kasus karyawan divisi *warehouse* PT Bintang Toedjoe plant Pulogadung).

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Person-Job Fit* karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
2. Apakah *Toxic Leadership* berpengaruh terhadap *Person-Job Fit* karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
3. Apakah *Workplace Bullying* berpengaruh terhadap *Person-Job Fit* karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
4. Apakah *Person-Job Fit* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
6. Apakah *Toxic Leadership* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?
7. Apakah *Workplace Bullying* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Person-Job Fit* pada karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Person-Job Fit* pada karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Person-Job Fit* pada karyawan *warehouse* PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person-job fit* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada karyawan divisi Warehouse PT Bintang Toedjoe Plant Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

1. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini memiliki manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus memberikan tambahan referensi penelitian dalam bidang manajemen terkait dengan Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan sebagai bahan penilaian atau pertimbangan dalam keputusan yang diambil karyawan terkait dengan keinginan meninggalkan organisasi. Selain itu penelitian juga memberikan saran dan masukan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi karyawan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Manfaat Bagi Peneliti dan Penelitian Selanjutnya

Peneliti diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya mengenai stres kerja, *toxic leadership*, dan *workplace bullying* melalui *person-job fit* sebagai variable mediasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan penelitian terdahulu.