

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya begitu juga dalam menjalankan roda organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting daripada unsur lainnya seperti sarana kerja, teknologi, metode kerja serta peran organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tentunya menjadi upaya untuk terus bertahan dan bersaing. Mempertahankan karyawan agar tetap tinggal diperusahaan merupakan salah satu peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah perusahaan.

Berhentinya karyawan dari perusahaan didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Satu aspek yang menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk mening-galkan organisasi (*intention to leave*), karena niat untuk keluar (*intention to leave*) sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena adanya karyawan yang keluar dari organisasi, memerlukan biaya yang sangat besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing Carmeli dan Weisberg (2006).

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang keluar sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan Menurut Mobley (1986) terdapat beberapa variabel individu yang merupakan sebab-sebab terjadinya turnover karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu faktor demografik (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, profesionalisme, dan prestasi) variabel terpadu yang mencakup kepuasan kerja secara menyeluruh dan kepuasan terhadap indikator-indikator kepuasan kerja serta variabel individu yang tidak berkenaan dengan pekerjaan namun sering dijumpai dalam sebuah organisasi yaitu konflik peran.

Sedangkan menurut Toly (2001) yang menjadi variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah konflik peran, *locus of control*, perubahan organisasi, *job insecurity*, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan organisasi Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi.

Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres.

Stres pekerjaan penting untuk diamati karena tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan.

Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Gibson (1987) dalam Hermita (2011). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Shofiah (2017) menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja pada kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Tingkat stres kerja pada *driver* PT Citra Perdana Kendedes Malang tergolong rendah, tingkat kepuasan kerja *driver* termasuk dalam kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa apabila stres kerja mengalami peningkatan atau tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin menurun atau rendah. Penelitian lainnya yang dilakukan Syah dan Indrawati (2016) menunjukkan juga bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara antara kepuasan kerja dengan stres kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah. keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Yuda dan Ardana (2017) menyimpulkan dari data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* dan bukan berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut. Hasil penelitian Yuda dan Ardana (2017) mendukung penelitian dari Witasari (2009) dalam Yuda dan Ardana

(2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haholongan (2018) yang menunjukkan hasil bahwa adanya peningkatan stres kerja karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizwan, *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan Rainayee (2013) dalam Haholongan (2018), menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan *turnover intention*.

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan atau badan usaha yang melakukan aktifitas pengolahan bahan mentah ataupun bahan setengah jadi. Untuk mengenali perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur maka perlu dipahami karakteristik dari hal tersebut antara lain bahan baku, biaya *overhead* pabrik dan tenaga kerja. Perusahaan manufaktur memegang peranan penting di Indonesia, perusahaan tersebut menyumbangkan pendapatan yang besar terhadap Negara baik melalui pajak maupun kontrak lainnya, karena ukuran yang cukup besar, perusahaan yang bergerak dibidang manufakturpun memiliki serapan tenaga kerja yang besar sehingga mampu mengurangi angka pengangguran.

Perusahaan manufaktur yang memiliki banyak karyawan pasti akan mengalami siklus seperti yang di jelaskan diatas, karena setiap karyawan pasti akan ada keinginan untuk bertahan dan pindah mencari tempat kerja yang lebih dirasa nyaman. Kebanyakan yang menjadi faktor keluarnya karyawan adalah stres kerja yang biasanya timbul karna banyak hal seperti waktu kerja yang panjang, mesin yang sering rusak, tuntutan kerja yang cepat, tepat dan benar, begitu pula dengan kepuasan kerja yang jarang diperhatikan oleh perusahaan antara lain tingkat pendapatan yang rendah dibandingkan tingkat pekerjaan yang diberikan, tidak adanya promosi kerja atau kurangnya diberikan kegiatan-kegiatan untuk mengurangi stres kerja seperti *gathering* perusahaan dan hal lainnya.

PT Pegasus Keramik Terbaik merupakan salah satu perusahaan manufaktur penghasil keramik yang berlokasi di Jakarta dan memiliki pabrik di daerah Jababeka, Cikarang, Jawa Barat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1990 yang dulunya memiliki nama dagang PT White Horse Ceramic Indonesia yang di rintis oleh Bapak Wahyudi Wijaya. Pada tahun 2016 perusahaan ini mengganti nama menjadi PT Pegasus Keramik Terbaik. Jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan ini sekitar 400 karyawan baik staf hingga buruh pabrik. Pada PT Pegasus Keramik Terbaik intensi keluar yang di alami oleh para karyawan *back office* menjadi hal yang sering terjadi karena beberapa faktor berupa, tingkat stres yang tinggi disebabkan banyaknya beban kerja di luar dari kedudukan, pekerjaan yang *deadline* terlalu singkat, tingkat kepuasan kerja yang rendah yaitu gaji yang di berikan sangat jauh dari standar gaji di posisi yang sama pada perusahaan lainnya, banyaknya pemotongan gaji, tidak diberikannya kegiatan pendekatan karyawan seperti *family gathering*, *outing* lingkungan kerja yang tidak nyaman

banyaknya batasan aturan yang diberikan hingga iklim organisasi yang masih dirasa kurang memberikan kebebasan kepada karyawan dan faktor lainnya.. Dari beberapa faktor yang diatas maka penelitian ini akan mencari hubungan stres kerja terhadap *Turnover intention* melalui kepuasan kerja.

### 1.1 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegasus Keramik Terbaik?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Pegasus Keramik Terbaik?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Pegasus Keramik Terbaik?

### 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pegasus Keramik Terbaik
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT Pegasus Keramik Terbaik
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Pegasus Keramik Terbaik

### 1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis  
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.
2. Bagi PT Pegasus Keramik Terbaik  
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti bagi PT Pegasus Keramik Terbaik sebagai bahan informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dalam masalah-masalah *turnover intention* karyawan.
3. Peneliti selanjutnya  
Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang digunakan dalam penelitian ini.