

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di dalam berbagai perusahaan mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang menjadi tulang punggung dan penggerak jalannya aktifitas perusahaan. Hal ini telah membuat karyawan memiliki peran penting terhadap baik tidaknya kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Pada era globalisasi yang kompetitif ini, pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sebaliknya, jika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh setiap perusahaan. *Turnover intention* memang merupakan masalah klasik yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Secara sistem,

*turnover intention* dapat menimbulkan suatu masalah yang berujung pada keluarnya karyawan dari perusahaan dan mengakibatkan terganggunya kinerja perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar tersebut atau perusahaan dapat membebankan pekerjaan karyawan tersebut kepada karyawan lain.

Kedua pilihan tersebut berpotensi merugikan perusahaan serta dapat memicu keinginan untuk berpindah kerja bagi karyawan lainnya. Dalam perekrutan karyawan baru perusahaan memerlukan biaya tambahan dan waktu untuk melakukan seleksi dan pelatihan karyawan baru. Sedangkan pembebanan tugas ganda akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal serta menambah stres kerja karyawan dikarenakan terbatasnya kemampuan individual karyawan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.

Pembebanan tugas ganda yang menambah stres kerja karyawan dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk berpindah kerja dan mencoba untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Saat ini karyawan itu sendiri sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kehidupan pribadinya selain pekerjaannya di dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk karyawan tersebut terkena stres. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri.

Menurut Moore, selain stres kerja salah satu faktor yang dapat menimbulkan *turnover intention* adalah kurangnya kepuasan kerja karyawan.<sup>1</sup> Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya serta tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya serta akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja.<sup>2</sup> Perusahaan perlu mengingat bahwa peranan karyawan sangat penting dalam menentukan baik tidaknya kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, oleh karena itu sudah selayaknya karyawan mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Demikian pula yang terjadi pada PT. LOPA, beberapa tahun belakangan ini tingkat *turnover*

---

<sup>1</sup> Hening Widi Oetomo et., al, 2012, *Analisis Hubungan antara Stres Kerja dan Intention to Quit dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik, Vol. 8, No. 2, Hal. 148

<sup>2</sup> Wayan Arya Paramarta dan Nyoman Kartika Reny, 2014, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Triatma Mulya, Vol. 20, No. 1, Hal. 26

*intention* karyawan di PT. LOPA mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Berikut ini disajikan data *turnover* karyawan di PT. LOPA.

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan di PT. LOPA**

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover (%)
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2010	561	125	137	549	2.14
2011	549	167	158	558	-1.64
2012	558	151	173	536	3.94
2013	536	159	163	532	0.75
2014	532	169	198	503	5.45

Sumber: Departemen HRD PT. LOPA, 2015

Meningkatnya tingkat *turnover* karyawan di PT. LOPA seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di atas, sudah pasti berdampak negatif pada kinerja kerja perusahaan dikarenakan pekerjaan karyawan sebelumnya yang keluar harus dibebankan kepada karyawan lain yang mengakibatkan meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan karena kurangnya kemampuan individu serta waktu dan kurangnya dukungan dari atasan dalam menyelesaikan semua pekerjaan tersebut. Pembebanan pekerjaan tersebut juga membuat karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja, dikarenakan pembebanan pekerjaan tersebut tidak disertakan dengan pemberian balas jasa yang sesuai dengan pembebanan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu perlu adanya peran perusahaan dalam mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan dan meningkatkan kepuasan

kerja karyawan untuk meminimalisir *turnover intention* karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka akan dilakukan penelitian lebih jauh dan mendalam melalui tugas akhir yang berjudul: “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. LOPA Jakarta**”.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Pembebanan tugas yang melebihi kemampuan karyawan membuat stres kerja pada karyawan.
- b. Kurangnya dukungan dari atasan terhadap bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Pemberian balas jasa yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan membuat karyawan merasa tidak puas..

### **2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penyebab *turnover intention*, maka penelitian ini akan dibatasi dengan masalah yang kiranya dapat dilakukan dalam penelitian dengan mengingat pentingnya masalah dan keterbatasan waktu dan tenaga. Penelitian ini dibatasi pada dua poin yaitu masalah stres kerja dan kepuasan kerja yang menyebabkan karyawan PT. LOPA ingin berpindah kerja.

### **C. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh secara bersama-sama stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh faktor kepuasan kerja dan stress kerja karyawan terhadap *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti, memberikan kontribusi terhadap pengembangan literature *turnover intention* karyawan di Indonesia.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna kepada pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan pengujian penelitian ini dan dimaksudkan untuk mempermudah penyusunan penelitian. Adapun sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Dalam bab I ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian, pembatasan masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II     LANDASAN TEORI**

Dalam bab II ini akan menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian, yaitu teori sumber daya manusia, teori *turnover intention*, teori stres kerja, dan teori kepuasan kerja. Selain itu di dalam bab ini juga disampaikan mengenai keterkaitan antar variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir penelitian, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab III ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data penelitian, metode analisis data penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian.

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab IV ini menguraikan tentang profil perusahaan, visi perusahaan, misi perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan.

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab V ini menguraikan tentang tahap-tahap pelaksanaan penelitian, pembahasan analisis penelitian, dan hasil analisis penelitian.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab VI ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan.