

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu cara untuk mengatur bagaimana agar bisa memanfaatkan peran tenaga karyawan yang dimiliki oleh masing-masing individu agar efektif dan efisien guna tujuan suatu perusahaan tercapai. Menjadi salah satu faktor yang paling utama dan yang paling penting maka sumber daya manusia merupakan roda penggerak perusahaan untuk mencapai dan merealisasi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan menjadi aset utama dan menjadi perancang dan pelaku setiap aktivitas perusahaan. Karyawan tidak bisa dianggap remeh dalam sebuah sistim perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover intention* merupakan salah satu alasan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Nelwan (2008) *turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari organisasi satu keorganisasi lainnya. Culpepper (2011) menyebutkan *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku turnover yang akan terjadi pada karyawan disuatu organisasi. Jadi, *turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi atau adanya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Sianipar dan Haryanti (2014) menyatakan bahwa sikap-sikap karyawan yang berkeinginan untuk melakukan *turnover intention* adalah seperti malas untuk bekerja, meningkatnya absensi tidak hadir, dan banyak melakukan pelanggaran-

pelanggaran dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi akan dapat berdampak buruk bagi organisasi yaitu dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja serta dapat menimbulkan tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen yang sudah dilakukan pada karyawan (Sartika, 2014). Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan bahwa puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Devi dan Sintaasih, 2016). Kristanto, dkk. (2014) berpendapat bahwa salah satu penyebab karyawan berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka akan memicu karyawan berniat untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dari keberhasilan suatu organisasi dikarenakan apabila seorang karyawan merasa puas maka akan menghasilkan kinerja yang optimal yang nantinya akan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, mereka akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, tetapi apabila karyawan sering merasakan cemas dan tidak nyaman dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut merasa tidak puas berada di organisasi tersebut. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebelumnya akan mengalami stres.

Siddiqui dan Jamil (2015) menyatakan bahwa selain faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, stres kerja juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*.

Stres merupakan isu yang paling utama yang paling sulit untuk dihindari dalam bekerja di suatu organisasi (Parvaiz et al., 2015). Hlatywayo et al. (2014) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi di mana seseorang mengalami perubahan emosi, proses berpikir, dan kondisi secara tertentu. Stres kerja merupakan masalah yang serius bagi suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi tersebut. Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar (*turnover intention*) dari suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan di UD. Berkah Jaya. UD. Berkah Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan produksi box. UD. Berkah Jaya termasuk perusahaan percetakan dengan pangsa pasar yang cukup besar. Yuda dan Ardana (2017) menyatakan bahwa apabila *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen. Data jumlah karyawan dan *turnover* karyawan tahun 2017-2020 UD. Berkah Jaya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1***Turnover* Karyawan UD. Berkah Jaya Tahun 2017-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	<i>Turnover</i> Karyawan (%)
2017	39	36	3	5	13,33
2018	36	35	4	5	14,09
2019	35	34	4	5	14,49
2020	34	32	2	4	12,12

Sumber : Data yang diolah oleh penulis 2021

Selama 4 tahun berturut-turut, tingkat *turnover* karyawan UD. Berkah Jaya berada di atas 10 persen. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh di atas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pula. Tripathy dan Pandey (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* berpengaruh secara positif terhadap *turnover*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya niatan karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan, maka semakin besar pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi.

Dari tabel diatas diketahui bahwa banyak karyawan berniat meninggalkan perusahaan. Karyawan berfikir untuk keluar atau tetap di perusahaan, hal ini berawal dari ketidakpuasan karyawan kemudian muncul pemikiran untuk keluar dari tempat kerjanya. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari

pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan karyawan UD. Berkah Jaya beberapa alasan yang mendasari karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu karyawan berniat meninggalkan perusahaan karena terbebani dengan tuntutan pekerjaannya karena banyaknya target yang harus dicapai. Adanya mis-komunikasi antara bawahan dan atasan dalam pemberian perintah kerja.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi karena adanya stress kerja. Menurut (Chaudhry, 2012) stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja secara garis besar banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, tetapi stres kerja menjadi faktor utama dalam ketidakpuasan kerja karyawan. Semakin besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan akan semakin menurunkan tingkat kepuasan karyawan yang berakibat kinerja yang buruk dan bahkan akan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Dan dikung dengan penelitian (Qureshi et al, 2013) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*.

Jika masalah *turnover intention* tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan menghadapi tekanan dalam bekerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan lebih cepat frustrasi karena merasa tidak mampu untuk menghadapi masalah pada perusahaan (Handoko,2002).

Sedangkan Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya akan merasa senang dengan pekerjaannya sehingga lebih produktif daripada karyawan yang tidak memiliki tingkat kepuasan. Menurut Robbin dan Judge dalam Wibowo (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan diantaranya kompensasi, dukungan atasan, lingkungan kerja dan keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di UD. Berkah Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* UD. Berkah Jaya?

1.2.2 Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* UD. Berkah Jaya?

1.3 Tujuan

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* UD. Berkah Jaya.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* UD. Berkah Jaya.