

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya perekonomian di era globalisasi, suatu perusahaan secara otomatis akan mendapatkan suatu tuntutan baru, agar lebih responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia ekonomi. Dalam proses tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya sebagai suatu modal dalam pencapaian tujuan dan dalam mempertahankan maupun meningkatkan stabilitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:2) manajemen sumber daya terdiri dari 6 unsur, yaitu: manusia (SDM), uang, mesin, material, metode dan pasar (market). Dari unsur-unsur tersebut, SDM menjadi sumber daya yang berperan penting bagi pencapaian suatu perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan dalam penelitian Barney (1991), ia mengatakan bahwa karyawan merupakan *human capital resources* yang berperan penting dalam pengelolaan berbagai sumber daya perusahaan dan mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua komponen yang tidak dapat terpisahkan. Dimana keduanya saling berhubungan dan saling mempengaruhi. Sehingga suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan baik dan maksimal, agar karyawan dapat memaksimalkan potensinya dalam bekerja. Dewasa ini didalam dunia kerja, karyawan semakin dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya karena karyawan merupakan suatu input bagi perusahaan yang nantinya akan menghasilkan suatu output bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan menjadi salah satu penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Melihat hal tersebut maka suatu organisasi/perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan memastikan pengelolaan sumber daya manusia ini berjalan dengan baik.

Melihat tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka dibutuhkan keseimbangan dalam peran perusahaan itu sendiri kepada karyawan. Menurut Amstrong (1990:1) pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan berdasarkan empat prinsip dasar. Prinsip yang ke-1 yaitu SDM merupakan kunci utama bagi suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif menjadi kunci keberhasilan bagi suatu organisasi. Prinsip yang ke-2, keberhasilan perusahaan dapat tercapai jika peraturan serta prosedural saling berkaitan dan memberi pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prinsip yang ke-3, budaya, nilai, suasana dan perilaku manajerial dalam suatu organisasi memberikan pengaruh besar terhadap hasil pencapaian anggota organisasi. Kemudian prinsip ke-4 yaitu manajemen SDM saling berhubungan dimana masing-masing anggota terlibat untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa menjalankan pengelolaan SDM bukanlah hal yang mudah bagi suatu perusahaan. Jika terjadi ketidakseimbangan maka dapat menimbulkan keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut.

Ronald dan Milkha (2014) berpendapat bahwa keinginan keluar/*turnover intention* yaitu adanya kecenderungan individu untuk keluar dari perusahaan dengan beragam pertimbangan, diantaranya adanya harapan untuk menemukan pekerjaan baru yang lebih baik. Sedangkan menurut Abdullah *et al.* (2012) keinginan keluar atau *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. *Talent Consulting & Information Solution*, melakukan sebuah penelitian yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan dari seluruh industri di Indonesia masih tergolong cukup tinggi yaitu pada tingkat 8,4% (Prahadi, 2015). Tingkat *turnover* yang tinggi memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif *turnover* antara lain: kerugian finansial, produktivitas menurun dan penjualan menurun. Selain itu Jewel dan Siegell (2008) berpendapat bahwa *turnover* menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja serta peningkatan biaya untuk perekrutan karyawan baru, pengelolaan dan pengembangan karyawan baru. Melihat fenomena di atas, maka dapat

disimpulkan suatu perusahaan perlu memikirkan terkait dengan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan nantinya dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.

Melihat tingginya tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan, maka pengelolaan SDM harus benar-benar diperhatikan. Salah satu contoh pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan yaitu pengelolaan stres kerja karyawan. Beehr dan Newman (1998) mengatakan stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka. Sedangkan Fried *et.al.* (2008) dalam penelitiannya memberikan suatu tahapan yang menarik terkait hubungan stres kerja dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh munculnya rasa stres di tempat kerja, sehingga hal tersebut berdampak pada keinginan keluar karyawan dari perusahaannya.

Selain dipengaruhi oleh stres kerja, tingkat *turnover* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi keduanya (Hasibuan, 2008). Jadi secara garis besar, yang menjadi tolak ukur suatu kepuasan kerja yaitu dari masing-masing pribadi seseorang. Apabila seseorang memiliki penilaian tinggi terhadap tempat kerjanya, maka orang tersebut memiliki kepuasan kerja dalam dirinya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Adapun berbagai alasan yang menjadi dasar karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, antara lain yaitu kecilnya upah, jenjang karir tidak terjamin, tidak cocok dengan manajemen perusahaan, lingkungan kerja tidak sehat, jam kerja yang melampaui batas, tidak ada jaminan sosial, dan karakter atasan yang kurang menyenangkan. Kondisi-kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan kecewa yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari tempat ia bekerja (Handoyo, 2013).

Adapun beberapa ciri-ciri pekerja yang puas maupun yang tidak puas terhadap pekerjaannya, menurut Herzberg (dalam Sumantri, 2001:83) ciri perilaku pekerja yang puas adalah senang dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya ciri perilaku pekerja yang tidak puas dalam

pekerjaannya yaitu malas dalam melakukan pekerjaannya dan cenderung menunda pekerjaan. Fenomena di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di Indonesia masih cukup tinggi, banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan karena berbagai penyebab. Melihat hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya. Berikut tabel data karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya.

Tabel 1.1

Data perputaran karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya

	2015		2016		2017		2018		2019	
	msk	klr	Msk	Klr	msk	Klr	Msk	klr	msk	Klr
Januari	0	2	3	2	2	0	7	0	0	1
Februari	6	3	2	0	1	1	2	0	0	1
Maret	1	2	1	3	0	3	1	1	0	0
April	2	0	1	1	2	1	1	2	0	0
Mei	0	1	0	0	2	3	0	0	2	2
Juni	3	1	1	1	0	2	0	3	0	0
Juli	0	0	2	1	5	1	1	2	1	2
Agustus	2	3	0	0	1	4	2	0	2	2
September	1	1	1	1	2	5	2	1	2	2
Oktober	0	0	6	4	0	0	0	3	0	0
November	3	1	2	0	1	1	0	0	0	0
Desember	0	1	0	2	3	1	0	1	1	1
	18	15	19	15	19	22	16	13	8	11

*Keterangan: msk = masuk, klr= keluar

Sumber: HRD PT. Puji Surya Indah Surabaya

Melihat tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Puji Surya Indah Surabaya memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi, terbukti dari adanya data keluar masuk karyawan yang diperoleh pada periode 2015-2019, khususnya di tahun 2017 dan 2019. Data tersebut mendukung pentingnya penelitian ini dilakukan, guna mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang tertulis, peneliti merangkum tujuan penelitian ini yaitu:

1. Guna menganalisa pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya.
2. Guna menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan PT. Puji Surya Indah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan seluruh proses dan hasil penelitian dapat memperluas wawasan serta pengetahuan baik perusahaan, karyawan dan peneliti dari kajian teori terkait Stres kerja dan Kepuasan kerja, serta masalah Keinginan keluar karyawan. Dan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga stres kerja demi tercapainya tujuan/*goal* perusahaan tersebut.

b. Manfaat Akademis

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Keinginan keluar dalam suatu organisasi atau perusahaan.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Bab 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini berisikan mengenai penelitian terdahulu dan landasan teori. Landasan teori terdiri dari: Stres Kerja, Keinginan Keluar, Kepuasan Kerja pada karyawan.

Bab 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan sampel dan prosedur pengujian hipotesis.

Bab 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan dekritisi data, analisis data dan pembahasan.

Bab 5: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diajukan oleh peneliti yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi manajemen perusahaan.