

BAB I

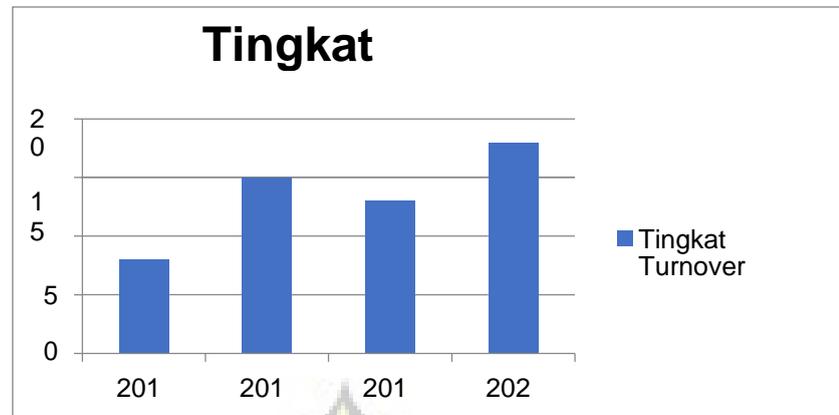
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Berbagai cara akan dilakukan perusahaan untuk membuat seorang karyawan atau tenaga kerja yang dianggap cakap dalam bekerja tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu jika seorang karyawan mendapat kepuasan kerja yang besar dalam suatu organisasi biasanya akan timbul rasa komitmen yang tinggi dan akan bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Tetapi faktanya mempertahankan karyawan agar tetap tinggal di perusahaan bukanlah hal yang mudah, dalam sebuah perusahaan berhentinya karyawan di dahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tetapi keinginan tersebut bisa jadi dan bisa juga tidak terjadi, *Turnover* merupakan fenomena penting dan tidak bisa di hindari dalam kehidupan organisasi. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain. Menurut Robbins dan Judge dalam Jurnal Psikologi Vol3 No 3 (2015:695) *turnover* adalah pengunduran diri. Permanen secara

sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Salah satu aspek yang menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor yang dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk keluar sangat kuat pengaruhnya terhadap *turnover* yang sebenarnya. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluar masuknya seorang karyawan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Sebagian besar perusahaan pasti pernah diwarnai dengan fenomena karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah.

Demikian pula pada PT.BISI Internasional Tbk, yang bergerak di bidang Pertanian di Jakarta Utara. *Turnover* adalah salah satu fenomena yang terjadi didalam lingkungan PT.BISI Internasional Tbk. Berdasarkan pengalaman penulis banyak faktor yang memicu terjadinya *turnover* pada karyawan PT.BISI Internasional Tbk. Disini menjadi masalah yang cukup serius karena dengan berkurangnya karyawan yang bekerja akan memperngaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan terutama karyawan dengan masa kerja dan pengalaman yang banyak selama bekerja. Dibawah ini menunjukkan table yang berisikan data *turnover* yang terjadi di PT.BISI Internasional Tbk beserta alasannya



Gambar 1.1 Tingkat Turnover PT.BISI Internasioanl Tbk.
Sumber : Data Sekunder HRD PT.BISI Internasioanl Tbk

Dari grafik 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup beragam selama 4 tahun terakhir dari tahun 2017 sebanyak 8 karyawan 7% ,Tahun 2018 sebanyak 15 karyawan sebesar 13 % , Tahun 2019 sebanyak 12% , dan terlihat paling banyak atas tingkat turnover karyawan yaitu pada tahun 2020 karyawan yang keluar dari PT.BISI Internasional Tbk ,berjumlah 18 orang sekitar 16%.Berdasarkan data ini tingkat *turnover* cukup tinggi pada tahun 2020. .Berdasarkan penelitian yang dilakukan di , PT.BISI Internasional Tbk melalui wawancara terhadap *Human Resources Development* (HRD) dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT.BISI Internasional Tbk sedang mengalami kenaikan. Banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena beberapa dari seluruh jumlah karyawan yang bekerja di ,PT.BISI Internasional Tbk, banyak yang mengajukan permohonan *resign* dari,PT.BISI Internasional Tbk. Disini menjadi masalah yang cukup serius karena dengan berkurangnya karyawan yang bekerja akan mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan terutama karyawan dengan masa kerja dan pengalaman yang

banyak selama bekerja. Dibawah ini menunjukkan tabel yang berisikan data *turnover* yang terjadi di PT.BISI Internasional Tbk beserta alasannya.



Gambar 1.2 Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover PT. BISI Internasional, Tbk

Sumber : Data Pra-Survey

Berdasarkan grafik diatas dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi loyalitas sebesar 60,6%, stres kerja juga mempengaruhi loyalitas sebesar 50% dan komitmen organisasi yang juga mempengaruhi loyalitas sebesar 45%. Menurut penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasional karyawan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan di PT.BISI Internasional, Tbk

Atas dasar dan uraian berbagai masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover (Studi Kasus Pada PT. BISI Internasional Tbk, Sunter)**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dapat ditarik beberapa identifikasi masalah yaitu :

- a. Kepuasan kerja masih relative tinggi sebesar 60%.
- b. Kurangnya komitmen organisasi disebabkan karyawan belum maksimal sebesar 45%
- c. Tingginya stress kerja cukup tinggi 50%.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah, bahwa kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap tingkat *turnover* yang ada diperusahaan itu diakibatkan oleh adanya, penelitian ini hanya dilakukan di PT. BISI Internasional Tbk, Sunter, Jakarta Utara.

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada karyawan di PT.BISI Internasional Tbk ?
- b. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* pada karyawan di PT.BISI Internasional Tbk ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover* pada

karyawan di PT.BISI Internasional Tbk ?

- d. Apakah Kepuasan Kerja , Stress Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover* pada karyawan di PT.BISI Internasional

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* pada karyawan PT.BISI Internasional Tbk?
2. Untuk mengukur pengaruh stress kerja terhadap *turnover* pada karyawan PT.BISI Internasional Tbk?
3. Untuk mengukur pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover* pada karyawan di PT.BISI Internasional Tbk?
4. Untuk mengukur besar pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover* pada karyawan di PT.BISI Internasional Tbk ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Darma Persada dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
 - a. Sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
 - b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang didapat selama kuliah.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai harapan yang dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran tentang pentingnya kepuasan, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*