

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik dan memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, lewat peran sumber daya manusia semua yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan prosedur berdasarkan kesepakatan bersama dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang bekerja secara optimal dan mempunyai kinerja yang baik. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan faktor-faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Issa et al dalam Firdaus dan Lusiana (2020:2), menjelaskan “*turnover intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai”.

Sedangkan menurut Mobley dalam Anggreini dan Suryalena (2019:2) berpendapat bahwa faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, *turnover* memberikan dampak yang begitu besar bagi perusahaan, karena mengeluarkan biaya kembali yang cukup besar seperti biaya penarikan, biaya seleksi, biaya pengembangan, dan proses produksi terhenti.

Dalam Kusuma dkk (2019:145) stres kerja diduga dapat menjadi penyebab meningkatnya *voluntary turnover intention* karyawan dan stres yang terlalu besar akan menimbulkan *voluntary turnover intention*, karena stres timbul adanya tekanan dan banyak nya tuntutan kepada para karyawan dengan kondisi yang tidak menyenangkan baik secara fisik maupun mental.

Menurut Syahronica dalam Kusuma dkk (2019:145) Stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) seperti yang diungkapkan dalam penelitian. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya

wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab, adanya konflik dalam organisasi, adanya perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan kecilnya pendapatan yang diterima menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi, tekanan yang relatif tinggi akan mengakibatkan masalah kesehatan fisik, kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan bisa mengakibatkan stres kerja, dan bisa menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Swailes dalam Putra dkk (2019:112) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* menurut Firdaus dkk dalam Farida dan Melinda (2019:53) komitmen dapat dibangun dengan pemberian semangat, motivasi dan arahan, serta komunikasi yang baik antar pekerja. Oleh karena itu komitmen organisasi sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

Selain stress kerja faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja, menurut Nisngsih dan Putra (2019:5909) kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya dari pekerjaan yang

dilakukan, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, dalam arti memberikan tantangan maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik.

Menurut Luthans dalam Amelya dan Suyuthie (2019:184) "Kepuasan kerja karyawan setiap bentuk kesesuaian antara harapan karyawan atas pekerjaan itu sendiri, penyeliaan (*Supervisi*), hubungan dengan rekan kerja, penggajian, promosi jabatan". Pada dasarnya perusahaan harus lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan tetap setia dengan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Turnover PT. Lion Air Grup Periode 2020-2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar
1.	Oktober	8
2.	November	9
3.	Desember	5
4.	Januari	7
5.	Febuari	10
Total		39

Sumber : PT. Lion Air Grup

Tabel 1.1 menjelaskan data *turnover* PT. Lion Air Grup pada periode tahun 2020-2021, pada bulan Oktober karyawan yang keluar berjumlah 8 karyawan, bulan November karyawan yang keluar berjumlah 9 karyawan, bulan Desember karyawan yang keluar berjumlah 5 karyawan, bulan Januari karyawan yang keluar berjumlah 7 karyawan dan pada bulan Febuari karyawan yang keluar berjumlah 10 karyawan, pada bulan Febuari tercatat yang paling banyak karyawan yang keluar dari PT. Lion Air Grup.

PT. Lion Air Grup, Jakarta Pusat Lion Air yang bergerak di bidang jasa penerbangan yakni maskapai penerbangan swasta nasional asal Indonesia yang

secara hukum didirikan pada tanggal 15 November 1999 dan mulai beroperasi pertama kali pada tanggal 30 Juni 2000. PT. Lion Air Grup juga menerapkan standar kerja agar dapat membentuk komitmen organisasi dan menghasilkan kepuasan kerja. Dengan adanya standar kerja, peran dan tanggung jawab karyawan yang jelas dan adanya rasa saling mendukung antar sesama sehingga harapan Manajemen PT. Lion Air Grup menghindari stres kerja pada karyawan yang mengakibatkan adanya peningkatan *turnover intention* dalam perusahaan yang menyebabkan adanya kerugian dari segi biaya dan waktu.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner terhadap sampel yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu sebesar 20 responden dari pegawai PT. Lion Air Grup. Dari hasil observasi di peroleh hasil olah data yang di jelaskan melalui gambar 1.1. sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden mengenai stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Lion Air Grup

Sumber: Data diolah, Tahun 2021

Dari grafik 1.1 diatas, berdasarkan tabel 3.4 interpretasi hasil tanggapan responden untuk stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, maka dapat diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 2.38 untuk stres kerja yaitu rendah, selanjutnya komitmen organisasi sebesar 2.74 yaitu tinggi, selanjutnya kepuasan kerja sebesar 2.79 yaitu puas, kemudian *turnover intention* sebesar 2.83 yaitu tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Selain melakukan pra survei penelitian terhadap karyawan PT. Lion Air Grup, penulis juga melakukan wawancara terhadap HRD PT. Lion Air Grup dan mendapatkan hasil stres kerja yang rendah dikarenakan atasan memberikan kebebasan dalam bekerja, komitmen organisasinya sudah baik dikarenakan persepsi pegawai jika keluar akan sulit mendapatkan pekerjaan, dan kepuasan kerjanya puas dikarenakan ruang kerja yang baik namun turnover-nya masih tinggi, maka perlu di perbaiki tingginya turnover pada PT. Lion Air Grup.

Berdasarkan penelitian diatas, dan fenomena yang terjadi mengenai stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai yang terjadi di PT. Lion Air Grup pada pegawai tetap maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di PT. Lion Air Grup”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Lion Air Grup adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja rendah, tetapi *turnover intention* tinggi.
2. Komitmen organisasi sudah baik, tetapi *turnover intention* tinggi.
3. Kepuasan kerjanya baik, tetapi *turnover intention* tetap tinggi.
4. *Turnover intention* tinggi, dan harus diperbaiki.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Populasi pegawai tetap pada PT. Lion Air Grup sebanyak 76 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Lion Air Grup ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui Stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*..

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*..

