

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan dalam bisnis global semakin ketat. Sehingga perusahaan harus berusaha memiliki keunggulan dan kemampuan melebihi pesaingnya. Agar dapat menjadi perusahaan yang unggul, tentunya yang harus dan paling diperhatikan adalah sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin unggul pula perusahaan tersebut. Sebab, yang terpenting dari komponen perusahaan adalah manusia itu sendiri. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Namun saat ini masalah tingkat tingginya *turnover intention* atau keinginan berpindah karyawan menjadi persoalan penting yang dihadapi banyak perusahaan. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *turnover intention* ini adalah kualitas dan kemampuan perusahaan untuk mengganti karyawan yang keluar, sehingga butuh waktu lama dan biaya untuk merekrut karyawan baru. Menurut Mahdi *et al* dalam Susiani (2014:2634), *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara

sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan.

PT. Bintang Toedjoe merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi nasional di daerah Pulomas, Jakarta Timur. Perusahaan yang pertama kali didirikan di Jawa Barat ini, semula fokus pada produksi obat-obatan yang berguna untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Setelah berkiprah selama 69 tahun di Indonesia, perusahaan ini pun terus berkembang dan tak hanya fokus pada obat-obatan saja, melainkan juga suplemen makanan dan fitofarmaka.

Namun seperti perusahaan besar lainnya yang memiliki masalah pada sumber daya manusianya, PT. Bintang Toedjoe terdeteksi memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2015 sampai 2017 pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan PT. Bintang Toedjoe

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap Awal Tahun	Jumlah Karyawan Tetap Keluar	Persentase
2015	150	25	17%
2016	152	51	33,5%
2017	151	60	40%

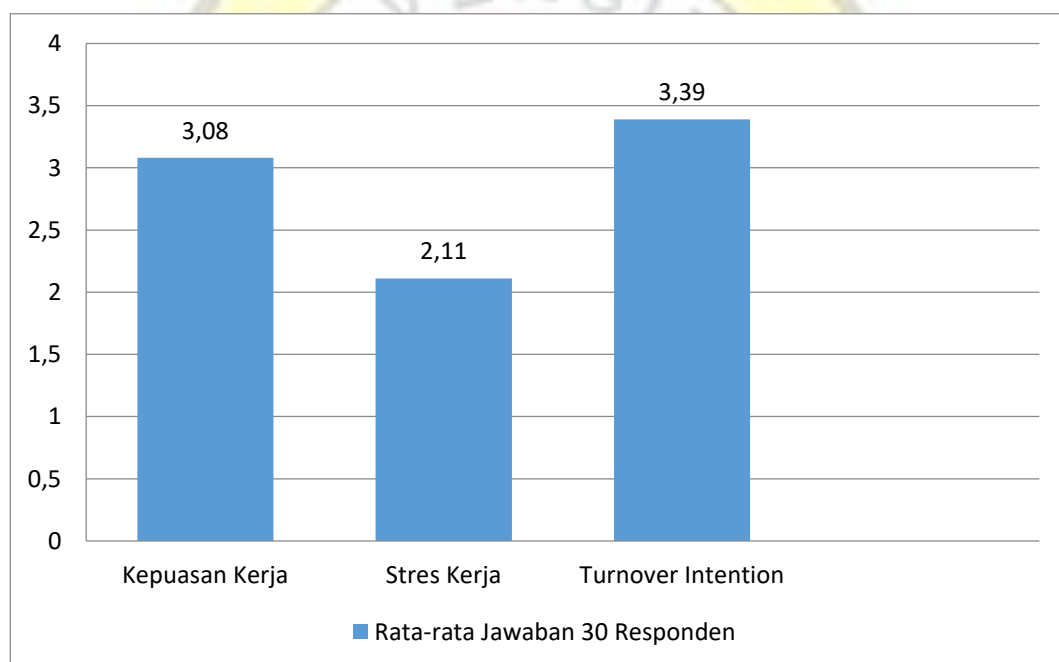
Berdasarkan data pada tabel di atas, tingkat *turnover intention* pada PT. Bintang Toedjoe ini cukup tinggi jika diketahui dari standar yang dinominalkan oleh pihak perusahaan adalah maksimal 15 karyawan per tahun. Terlihat pula bahwa jumlah *turnover* tersebut selama tiga tahun terakhir semakin meningkat, yaitu dari 17% pada tahun 2015 menjadi 40% pada tahun 2017. Angka *turnover* ini cukup tinggi dan sudah pasti berdampak negatif untuk PT. Bintang Toedjoe, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan baru tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai dalam Waspodo (2013 : 99).

Kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat sebelumnya. Jika kepuasan kerja tidak dirasakan oleh karyawan, tentunya keinginan untuk pindah menjadi tinggi. Menurut Prabu dalam Susiani (2014:2635), tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu : pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena

kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat. Stres kerja menurut Mangkunegara dalam Amri (2017:111), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dari pernyataan di atas penulis melakukan survei kepada 30 karyawan tetap di PT. Bintang Toedjoe sebagai data observasi awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban Kuesioner Pendahuluan

Penulis menemukan kesenjangan antara hasil rata-rata dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Jawaban dari 30 responden tentang

kepuasan kerja mencapai 3,08 yang artinya mereka merasakan kepuasan yang tinggi. Lalu tentang stres kerja mencapai rata-rata 2,11 yang artinya tingkat stres yang dirasakan berada di tingkat yang rendah. Sementara tentang *turnover intention* mencapai rata-rata hingga 3,39, yang artinya berada di tingkat yang sangat tinggi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015:5) studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk, kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan stress kerja yang menjadi variabel paling dominan pengaruhnya. Menurut penelitian dari Hidayati (2016:35) kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja saling mempengaruhi satu sama lain terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji masalah yang ada pada PT. Bintang Toedjoe ini ke dalam sebuah penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover intenion* yang sangat tinggi sehingga penelitian ini diberi judul, **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Tetap di *Head Office* di PT. Bintang Toedjoe”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja tinggi dan stress kerja rendah, namun tingkat *turnover intention* atau keinginan berpindahnya juga tinggi.
- 2) Adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan berpindah atau keluar dari perusahaan.
- 3) Adanya pengaruh stres kerja karyawan terhadap keinginan berpindah atau keluar dari perusahaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat karena apabila suatu masalah terlalu luas maka masalah tersebut harus dibatasi dahulu sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk kepuasan kerja, dan stres kerja serta *turnover intention*.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap *head office* PT. Bintang Toedjoe?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sampai sejauh mana kesesuaian antara tingkat kepentingan unsur-unsur kepuasan kerja dan stres kerja dengan *turnover intention* karyawan PT. Bintang Toedjoe. Dengan tujuan utama penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe.

1.4. Kegunaan Penelitian

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

- 1) Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan kepuasan kerja dan stress kerja yang berdampak bagi tingkat *turnover intention* PT. Bintang Toedjoe.

2) Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya kepuasan kerja dan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan tetap PT. Bintang Toedjoe.

