

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010: 146).

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

Tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). *Turnover intention* dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (Manurung dan Ratnawati, 2012: 145) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover intention* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

Turnover intention yang terjadi di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk dengan ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover intention* yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, perusahaan seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover intention* yang rendah.

Penelitian Qureshi *et al* (2013 : 130) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam

jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012:2).

Manajemen *human resource development* (HRD) pabrik menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah karena tidak adanya rotasi atau perpindahan departemen kerja dari karyawan tersebut, sehingga dirasa cenderung membosankan serta Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk yang menunjukkan tingkat *turnover intention* yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut

Tabel 1.1 Data *turnover* Karyawan bulan Januari - Desember 2015

Bulan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
Januari	4	3
Februari	3	5
Maret	5	3
April	8	4
Mei	4	7
Juni	4	3
Juli	7	4
Agustus	3	5
September	9	6
Oktober	4	3
November	6	5
Desember	3	8
Total	60	56

Sumber : Pihak Kepegawaian Perusahaan.

Dari tabel dibawah bisa terlihat bahwa tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi di tahun 2015 dari bulan Januari hingga bulan Desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention* yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai departemen baik karyawan tetap maupun kontrak.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan bonus, tunjangan hari raya (thr), asuransi kecelakaan kerja, tersedianya closed circuit television (cctv), serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Terdapat permasalahan pula mengenai adanya perbedaan pada *job description* (gambaran pekerjaan) dengan pekerjaan dilapangan. Hal ini terjadi pada bagian tertentu seperti pada divisi produksi. Karyawan pada divisi tersebut, sering bekerja atau ikut menangani pekerjaan pada divisi lain terutama pada divisi gudang. Hal ini memicu stres kerja pada karyawan karena beban kerja yang berlebihan. Dengan ditemukannya karyawan yang sering tidak konsentrasi dalam pekerjaan, seperti melamun, tertidur saat jam kerja serta adanya karyawan yang mengeluhkan hubungan kerja yang kurang baik. Masalah yang selanjutnya yaitu pada Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk yang tugas atau beban pekerjaannya dibagi-bagi kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton (membosankan) seperti pada bagian staf admin, dan pada bagian operator telepon. Apalagi bagi para karyawan dengan jabatan sebagai manager yang dituntut dalam penyelesaian tugas dengan segera

sehingga kondisi tersebut seringkali memicu munculnya ketegangan dalam bekerja atau stres kerja pada karyawannya.

Penelitian dalam jurnal Chen *et. al* (2010:46) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et al*, 2010:46). (Mangkunegara 2009:118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover intention* yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover intention* lebih tinggi.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dan sebagainya. Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di Perusahaan tersebut Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Selain permasalahan tersebut karyawan merasakan ketidaksesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima misalnya kondisi pasar tenaga kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, Sehingga menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dan akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan akan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, hingga pada akhirnya karyawan memiliki niat untuk berpindah dan meninggalkan pekerjaannya

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) dan Qureshi (2013). Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan judul “ **Pengaruh stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk**”

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk ?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk ?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk.
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Pabrik Bayu Bagus Bakery Nganjuk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di pakai sebagai bahan masukan untuk menentukan kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara judul skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

3. Bagi Universitas Trunojoyo

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi hambatan kepastakaan dan informasi sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.