

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi atau lembaga yang diorganisir untuk menjalankan jenis usaha yang menyediakan barang dan jasa yang bersifat tetap dan terus menerus bagi masyarakat dengan tujuan menyediakan kebutuhan masyarakat dan mendapatkan keuntungan. Dalam melakukan kegiatan produksi tentunya memerlukan unsur-unsur yang dapat digunakan dalam proses produksi yang disebut faktor produksi. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya pengusaha atau kewirausahaan dan sumber daya informasi. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memberikan kinerja yang optimal. Kinerja sebuah organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan menjadi sumber daya (tenaga kerja) utama bagi perusahaan yang selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal karena kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Melihat pentingnya kedudukan karyawan dalam perusahaan karena itu keberadaan karyawan perlu di kelola secara optimal, dan diberi perhatian yang

ekstra dan memenuhi hak-haknya agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan selanjutnya harus berusaha untuk menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Namun dalam hal ini seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi, salah satunya adalah keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention haruslah disikapi sebagai fenomena dan perilaku karyawan yang penting di dalam perusahaan karena akan berdampak cukup signifikan pada perusahaan. *Turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak pada perusahaan seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kinerja karyawan, menurunnya produktivitas karyawan, menimbulkan suasana kerja yang kondusif, menyebabkan turunnya kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan dan akan menyebabkan tingginya biaya pengelolaan SDM perusahaan yang dikeluarkan karena *recruitment* dan *training* harus sering dilakukan untuk menutupi kekosongan jabatan yang disebabkan tingginya *turnover intention* karyawan yang berujung meninggalkan perusahaan sehingga dapat menelan biaya yang cukup besar.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang dapat digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada sebuah perusahaan salah satunya adalah stres kerja, stress merupakan isu utama didalam suatu perusahaan yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian kehidupan karyawan dan tidak mudah menghindari stres dalam pekerjaan. Menurut Fauji

(dalam Septiari dan Ardana, 2016) stress kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada.

Stres kerja merupakan gejala yang timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat berdampak pada suatu organisasi atau perusahaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup dan tekanan darah meningkat, semua hal itu dapat mengganggu kondisi fisik maupun psikis karyawan yang membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Pada tahap yang semakin parah, stres kerja dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Stres kerja yang meningkat akan menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) atau keluar dari perusahaan. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena ketika tingkat stres kerja seorang karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* pun akan ikut meningkat, begitu pula sebaliknya, ketika tingkat stres kerja seorang karyawan turun maka intensi *turnover* pun akan turun.

Stres kerja dapat timbul karena semakin banyaknya tantangan yang dihadapi oleh karyawan seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, perkembangan teknologi terus menerus dan tuntutan

permintaan yang berlebihan dari perusahaan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan.

Selain stres kerja kepuasan kerja juga menjadi hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dan lain-lain.

Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. 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.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah mendasar yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan pada karyawan PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. Masalah yang dihadapi karyawan bisa bersifat sementara ataupun jangka panjang, ringan, berat, tergantung tingkat stres kerja dan kepuasan kerja karyawan perusahaan. Jika tingkat stres kerja karyawan tinggi dan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah

maka hal ini akan menimbulkan tingginya keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) atau meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, perlu kiranya diteliti sejauhmana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian operator PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. . Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*” (Suatu Penelitian Karyawan Bagian Operator PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
3. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stres kerja pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
2. Kepuasan kerja pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
3. *Turnover intention* pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.
4. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian operator di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya:

1. Bidang Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya Manusia khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Guna Laksana

- a. Bagi Penulis

Penulis merupakan peneliti pemula, sehingga ini merupakan tambahan wawasan keilmuan dalam melakukan penelitian dan juga dengan penelitian ini semoga menjadi penelitian yang dapat dilanjutkan ke penelitian-penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan.

- b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan – rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi bagi perusahaan yang berkepentingan terutama dalam menangani stres kerja dan kepuasan kerja karyawan guna menurunkan tingkat *turnover* karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rentang Buana Niaga Makmur yang beralamat di Jalan Raya Ciawi Km. 08 RT/RW 003/005 Desa Jatihurip Kecamatan Cisayong, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat.

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 6 bulan di mulai dari bulan Februari 2019 sampai bulan Juli 2019. Dengan jadwal dapat dilihat pada lampiran.