BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, persaingan ekonomi yang semakin ketat menyebabkan terjadinya gejolak ekonomi di semua lapisan masyarakat. Banyaknya kebutuhan dan keinginan manusia tidak terpenuhi secara maksimal disebabkan karna adanya kesenjangan harga barang di pasar dengan pemenuhan kebutuhan akibat gejolak ekonomi yang terjadi. Namun hal ini juga tidak diimbangi dengan pendapatan yang cenderung stabil untuk mengimbangi kebutuhan yang meningkat, sehingga menyebabkan manusia lebih bekerja keras dalam meningkatkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya.

Manusia akan berusaha keluar dari zona nyaman bekerja sebagai pegawai atau karyawan, yang mana pendapatannya cenderung tetap dan sesuai standar pendidikan serta tidak lebih dari kebutuhan pangan harian. Kejadian tersebut membuat perusahaan khawatir karena bisa berdampak pada berkurangnya jumlah karyawan yang mengakibatkan penurunan produksi. Tentu menjadi perhatian serius perusahaan dalam menghindari pengurangan karyawan dari keinginan individu karyawan sendiri yang ingin keluar dari pekerjaannya atau dikenal dengan istilah *turnover intention*.

Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian *turnover intention* adalah kecenderungan atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Lum et.al dalam Sopiah (2008:12) *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Sementara Mathis & Jackson dalam Sopiah (2008:12) *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Lum et.al dalam Sopiah (2008:12) intensi *turnover* adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Turnover intention dari karyawan atau niat mau berhenti dari karyawan menjadi permasalahan karena berdampak langsung kepada disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki niat berhenti akan menampilkan sikap atau perilaku dalam bekerja yang tidak mau mematuhi peraturan atau sering melanggar disiplin kerja seperti masalah absensi dan peraturan-peraturan kerja lainnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PT. Sarana Andalan Semesta yang berdiri pada tahun 2005, telah banyak juga menyelesaikan proyek pembangunan infrastrukur daerah. PT Sarana Andalan Semesta ini sendiri adalah sebuah perusahaan kontraktor umum (*General Contractor*) yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur, Jalan, Jembatan dan bangunan-bangunan umum lainnya. Pada saat ini pembangunan infrastruktur menjadi agenda utama pemerintah indonesia. Khususnya pada daerah Riau, pemerintah sangat ingin membangun beberapa infrastruktur seperti meningkatkan pembangunan jalan, jembatan dan bangunan-bangunan umum lainnya demi meningkatkan perkenomian masyarakat.

Semakin meningkatknya target pembangunan dibeberapa daerah, maka diperlukan memiliki tenaga kerja yang terbaik dalam membantu proses hingga hasil penyelesaian akhir proyek tersebut. Apabila telah memiliki tenaga kerja yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, maka sebaiknya perusahaan melakukan pengelolaan karyawan tersebut agar karyawan dapat disiplin dalam bekerja.

Saat ini kondisi internal perusahaan PT Sarana Andalan Semesta karyawannya banyak melakukan pelanggaran aturan kerja. Hal ini tentu akan membuat kerugian bagi perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang memiliki target kerja dari PT Sarana Andalan Semesta dan membuat citra dari perusahaan menjadi tidak baik. Sebelum terjadinya *turnover* dari karyawan, maka akan adanya turnover intention dari karyawan atau niat mau berhenti dari karyawan. Hal ini menjadi permasalahan karena berdampak lansung kepada disiplin dan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki niat berhenti akan menampilkan sikap atau perilaku dalam bekerja yang tidak mau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mematuhi peraturan atau sering melanggar disiplin kerja seperti masalah absensi dan peraturan-peraturan kerja lainnya. Selain itu dengan adanya niat mau berhenti bekerja akan menimbulkan sikap bekerja yang menurun atau tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan karena munculnya perasaan malas dalam melakukan pekerjaan secara maksimal, sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan. Untuk mendukung permasalahan *turnover intention*, maka ditampilkan hasil pra riset karyawan untuk *turnover intention* karyawan di PT Sarana Andalan Semesta sebagai berikut:

Tabel 1.1. *Turnover* Karyawan PT. Sarana Andalan Semesta

Tahun	Jumlah Karyawan sebelum	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan sesudah
2013	72	6	10	68
2014	68	3	8	63
2015	63	8	14	57
2016	57	7	13	51
2017	51	15	1	65

Sumber: PT. Sarana Andalan Semesta 2018

Pada tabel 1.1 terdapat jumlah karyawan yang keluar dan masuk sejak tahun 2013-2017. Pada tahun 2013 karyawan yang masuk berjumlah 6 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 10 orang, pada tahun 2014 jumlah karyawan yang masuk adalah 3orang dan karyawan yang keluar berjumlah 8 orang, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang masuk adalah 8 orang dan jumlah karyawan yang keluar adalah 14 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan yang masuk adalah 7orang dan jumlah karyawan yang keluar adalah 13 orang, dan pada tahun 2017 jumah karyawan yang masuk adalah 15 orang dan karyawan yang keluar berjumlah 1 orang. Jumlah karyawan terbanyak yang masuk pada PT. Sarana

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Andalan Semesta yaitu pada tahun 2017 yang berjumlah 15 orang dan jumlah karyawan terbanyak yang keluar pada perusahaan ini yaitu pada tahun 2015 yang mencapai 14 orang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan yaitu kepuasan kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja. Pada PT Sarana Andalan Semesta saat ini sempat terjadinya perubahan manajemen dalam kedudukan di PT Sarana Andalan Semesta yang mengakibatkan terjadinya perubahan organisasi di dalam perusahaan. Hal ini secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Selanjutnya dari dampak lanjutan perubahan organisasi adalah ketidakjelasan peran karyawan dalam bekerja seperti jumlah tanggung jawab dan wewenang beberapa karyawan ditambahkan, sehingga membuat karyawan bingung dalam melakukan pekerjaannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Masalah kepuasan kerja di PT. Sarana Andalan Semesta, masih terdapat tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan. Para karyawan merasakan kurangnya perhatian terhadap karyawan, dan membuat karyawan merasakan adanya ketidakamanan dalam bekerja yang membuat ketidaknyamanan pada karyawan sehingga menyebabkan konsentrasi karyawan dalam bekerja kurang optimal, selain itu juga terjadi perubahan manajemen dalam perusahaan dan struktural organisasi yang membuat karyawan menjadi kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang baru dalam perubahan, dan Ketidakjelasan peran karyawan dalam perusahaan yang membuat karyawan bingung dalam bekerja dan hal ini yang menyebabkan karyawan merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari karakteristiknya. Karyawan yang memiliki perasan positif, artinya telah puas, dengan pekerjaannya, akan lebih produktif ketimbang yang tidak puas. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendapat perhatian di dalam praktek manajemen sumberdaya manusia dan perilaku organisasi (Handoko, 1999). Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasikan sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya, sebab ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Meningkatnya *turnover intention*, menyebabkan banyak organisasi mengambil serius masalah ini kemudian mulai berinvestasi pada karyawan dalam jangka orientasi pelatihan, pemeliharaan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengembangan dan mempertahankan karyawan untuk meminimalisir pergantian karyawan

Dari penjelasan tersebut jelas bahwa kepuasan kerja menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan dalam bekerja yang dimana membuat kerja karyawan kurang semangat dalam bekerja, sehingga karyawan berperilaku kurang maksimal dan terjadinya penurunan kinerja. Hal itu pun menunjukkan keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*) dari perusahaan. Maka didapat kesimpulan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja akan semakin menurunkan keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*), dan berlaku juga sebaliknya bahwa semakin berkurangnya kepuasan kerja akan semakin meningkatkan niat atau keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*).

Faktor lain yang dapat memperngaruhi keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*) yaitu stres kerja. Menurut Robbins (2007:368) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pekerja yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

stres kerja yang dialami. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku.

Keberadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu saja tak dapat dipisahkan dari sumber-sumber penyebab stres kerja tersebut. Robbins (2007:372) menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 Sumber stres kerja tersebut yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, tuntutan pribadi. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Dimana kebutuhan yang tinggi menuntut karyawan untuk menambah pendapatan yang lebih. Hal ini menyebabkan karyawan sering mengalami stres dalam bekerja di PT Sarana Andalan Semesta dan tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja membuat karyawan tidak lagi nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Masalah stres kerja karyawan di PT Sarana Andalan Semesta terdapat tingkat stres kerja yang tinggi pada Karyawan PT Sarana Andalan Semesta. Para karyawan sering merasa kesal dan marah dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan sering menunda untuk meyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibatnya banyak pekerjaan yang tidak selesai karena karyawan juga banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu para karyawan juga menyatakan sering mendapatkan tekanan dalam bekerja sehingga membuat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal-hal tersebut merupakan contoh pemicu stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. (Gibson, 1987 dalam Hermita, 2011).

Dari penjelasan tersebut didapat kesimpulan bahwa semakin meningkatnya stres kerja akan mengakibatkan keinginan yang kuat oleh karyawan untuk keluar atau berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan. Dan berlaku juga sebaliknya, dimana apabila semakin berkurangnya stres kerja akan menurunkan keinginan oleh karyawan untuk keluar atau berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan.

Dari seluruh permasalahan, penjelasan, dan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan keluar atau berpindah karyawan (*turnover intention*) dari suatu organisasi yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sarana Andalan Semesta"***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* di PT. Sarana Andalan Semesta?

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT Sarana Andalan Semesta.

b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* pada PT Sarana Andalan Semesta.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

b. Bagi penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* serta teori sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan bidang penelitian yang sama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian beserta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dicantumkan tentang teori-teori yang mendukung dan berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini, seperti konsep *turnover intention*, kepuasan kerja, dan stres kerja selanjutnya didukung oleh kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi lokasi dan objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menyajikan gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi sejarah singkat, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan serta dokumen pendukung lain yang berasal dari PT Sarana Andalan Semesta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang dijabarkan terkait identitas responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian disertai pembahasan atas hasil penelitian yang didapat.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan akhir yang sesuai dengan tujuan awal penelitian, selanjutnya diberikan saran-saran atas temuan dari hasil penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :