

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya menghasilkan sesuatu hasil yang dapat menguntungkan ataupun produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum mewujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian

Terkait dengan pekerjaan, banyak karyawan merasa jenuh dengan lingkungan perusahaan mereka. Beban kerja yang menumpuk dan kurang adanya kerjasama dengan karyawan lainnya bahkan dengan atasan mereka, semua hal tersebut yang mudah terjadinya stres dalam pekerjaannya. Apabila

karyawan mengalami stres kerja akan berdampak pada tingkat kehadiran karyawan pada suatu perusahaan. Seperti pada tabel I.1:

Tabel I.1

**Data Absen PT ABM INVESTAMA Tbk Jakarta
(Tiga Bulan Terakhir, Oktober, November, Desember Tahun
2015)**

Bulan	Oktober	November	Desember
Jumlah karyawan yang tidak hadir	13	14	15
Total karyawan	100	100	100
Presentase	13,00%	14,00%	15,00%

Sumber : PT. ABM Investama Tbk. Jakarta

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada PT . ABM Investama Tbk. Jakarta dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Oktober karyawan yang tidak hadir berjumlah 13 orang, kemudian pada bulan November menjadi 14 orang karyawan yang tidak hadir, dan pada bulan Desember berjumlah 15 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada PT . ABM Investama Tbk. Jakarta tinggi dengan tingkat ketidakhadiran yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2015 dihitung mulai dari bulan Oktober, November dan Desember 2015.

Tuntutan yang terus-menerus yang diberikan dari perusahaan terhadap karyawan akan mendatangkan suatu masalah yang baru seperti pekerjaan karyawan yang mulai melambat, berantakan atau tidak sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.

Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) merupakan suatu kecenderungan karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Dimana banyak karyawan memiliki keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Apabila keinginan berpindah (*turnover intention*) tinggi maka dapat dijadikan gejala awal munculnya *turnover*. Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah. Namun *turnover* sebagian besar dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan seperti mengeluarkan biaya untuk rekrutmen, pelatihan untuk karyawan baru dan perusahaan. Hal ini dapat kita lihat pada tabel I.2 dibawah ini:

Tabel I.2
Daftar Karyawan PT ABM Investama Tbk Jakarta
31 Desember 2015

No	Department	Jumlah Karyawan	karyawan masuk	karyawan keluar
1	BOD	6	2	0
2	Secretary	5	1	1
3	Treasury	7	1	3
4	Accounting	10	4	4
5	Tax	8	1	1
6	Risk Department	7	0	1
7	Corporate Communication	6	0	0
8	Legal	7	0	2
9	IT	6	1	3
10	General Affairs	7	0	1
11	Human Resources	7	0	2
12	Budget Department	8	1	1
13	Internal Auditor	9	3	2
14	Corporate Secretary	7	1	0
Total		100	15	21

Sumber: PT. ABM Investama Tbk Jakarta

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah, pertama komitmen yang rendah, faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*). Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan seperti meningkatnya produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan atau kemangkiran kerja dan *turnover*. Apabila karyawan dilibatkan dalam suatu pengambilan keputusan dalam pekerjaan yang menurutnya akan mendapatkan suatu penghargaan lebih terhadap dirinya yang menjadi suatu keinginan untuk bergabung dalam perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang positif. Meskipun organisasi memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen organisasi antar karyawan berbeda-beda karena adanya pengaruh dari berbagai sumber.

Namun dalam kenyataannya, jika tujuan dan harapan karyawan tersebut tidak tercapai karyawan pun akan berpaling dari perusahaan karena merasa tujuannya tidak sejalan pada saat awal masuk ke perusahaan, maka ia akan mencari perusahaan yang sesuai dan memberikan penghargaan yang lebih kepadanya.

Dapat dilihat pada kasus berikut, karyawan PT. ABM Investama Tbk Jakarta. Dalam pemenuhan kebutuhan, perusahaan ini kurang bisa dijadikan contoh dikarenakan perusahaan kurang memperdulikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga berpengaruh pada rendahnya komitmen organisasi

karyawan. Akhirnya berdampak pada adanya keinginan beberapa karyawan untuk berhenti setelah beberapa bulan bekerja di perusahaan.

Faktor kedua adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif dan memiliki tingkat keinginan berpindah yang rendah untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Apabila terdapat kepuasan kerja yang rendah, yang menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan misalnya mencari pekerjaan lain yang dapat menimbulkan keabsenan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan lebih cenderung akan memunculkan keinginan berpindah (*turnover intention*). Contohnya pada Kantor Akuntan Publik Jakarta, banyak karyawan yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain karena kepuasan kerja yang rendah. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kondisi perusahaan selama ini sehingga karyawan merasa kurang nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Faktor ketiga beban kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang besar akan menimbulkan keinginan seseorang untuk pindah ke perusahaan lain. Tuntutan-tuntutan kerja yang berdatangan secara terus menerus dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Apabila karyawan diberikan tuntutan-tuntutan yang besar maka, karyawan akan memikirkan untuk pindah ke perusahaan lain.

Faktor keempat disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan menimbulkan keinginan seseorang untuk pindah ke

perusahaan lain. Disiplin kerja yang merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja tinggi maka rendahnya karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja yang rendah maka tingkat keinginan berpindah sangat tinggi. Seperti pada tabel I.3:

Tabel I.3

**Data Absen PT ABM INVESTAMA Tbk Jakarta
(Tiga Bulan Terakhir, Oktober, November, Desember Tahun
2015)**

Bulan	Oktober	November	Desember
Jumlah karyawan yang terlambat	10	12	14
Total karyawan	100	100	100
Presentase	10,00%	12,00%	14,00%

Sumber : PT. ABM Investama Tbk. Jakarta

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada PT . ABM Investama Tbk. Jakarta dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Oktober karyawan yang terlambat berjumlah 10 orang, kemudian pada bulan November menjadi 12 orang karyawan yang terlambat, dan pada bulan Desember berjumlah 14 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin kerja pada PT . ABM Investama Tbk. Jakarta rendah dengan tingkat keterlambatan yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2015 terhitung mulai dari bulan Oktober, November dan Desember 2015.

Faktor kelima motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan keinginan seseorang untuk pindah ke

perusahaan lain. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor keenam yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) yaitu stres kerja yang tinggi. Stres kerja tersebut berupa tekanan-tekanan kerja yang dialami oleh karyawan PT. ABM Investama Tbk Jakarta, serta beban kerja yang berlebihan. Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki stres dalam bekerja akan mempengaruhi kehadiran atau absensi karyawan dan tidak adanya tanggung jawab atas tuntutan-tuntutan yang diberikan. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka, karyawan akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja diantaranya adanya tugas yang terlalu banyak, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, frustrasi dalam lingkungan kerja yang dikarenakan ketidakjelasan tugas, dan perubahan tipe pekerjaan yang biasanya disebabkan oleh pindah kerja yang tidak sesuai dan akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada PT. ABM Investama Tbk Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada suatu perusahaan telah menarik perhatian banyak pihak akhir-akhir ini. Beberapa kasus yang berpengaruh karena adanya Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada suatu perusahaan.

1. Komitmen organisasional yang rendah.
2. Kepuasan kerja yang rendah.
3. Beban kerja yang besar.
4. Disiplin kerja yang rendah
5. Motivasi kerja yang rendah
6. Tingkat stres kerja yang cukup tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah diatas Stres Kerja memiliki penyebab yang cukup banyak dan akan berdampak pada Turnover Intention tersebut. Keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu maka, penelitian dibatasi hanya pada masalah : “Hubungan antara Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat hubungan Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti, menambah pengetahuan dalam hal *Turnover Intention* dan kaitannya dengan Stres Kerja.
2. Bagi Organisasi atau Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan acuan untuk mempertimbangkan perusahaan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Stres Kerja dengan Keinginan Berpindah (*turnover intention*) dan dapat mengurangi angka Stres Kerja dengan angka Keinginan Berpindah (*turnover intention*) yang dilakukan oleh PT. ABM Investama Tbk Jakarta.