

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring semakin berkembang dengan pesatnya teknologi dan informasi yang ada di dunia, menuntut kepada perusahaan yang memiliki tujuan utama yaitu mencari laba, untuk dapat menyesuaikan perubahan yang ada agar mampu bersaing ketat demi mempertahankan bisnisnya. Perusahaan harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang ada, Untuk merealisasikan hal tersebut, perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia mereka agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga perusahaan yang harus dikelola, dijaga, dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia mereka dibanding sumber daya lainnya yang dimiliki. Meningkatkan perhatian tersebut merupakan hal yang sangat penting karena sumber daya manusia akan menentukan bagaimana terkait kinerja perusahaan kedepannya. Namun pada realitanya, masih banyak perusahaan yang belum bisa melakukan hal itu kepada karyawan mereka yang akhirnya dapat menyebabkan terjadinya hal yang fatal yaitu berhentinya karyawan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, dari 25 orang yang telah di wawancara, sebagian besar mayoritas dengan jumlah 17 orang menjawab “ya” bahwa mereka memiliki niat untuk berhenti bekerja. Dan sisanya dengan jumlah 8 orang menjawab “tidak” bahwa mereka tidak memiliki niat untuk berhenti bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh data jumlah karyawan selama tahun 2016 :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama
Tahun 2016

No.	Bulan	Karyawan				
		Jumlah	Baru	Keluar	Jumlah Karyawan Bulan Lalu & Sekarang	TOI (%)
1	Desember 2015	539	1	6	1065	
2	Januari	539	5	4	1078	0.74
3	Februari	538	3	7	1077	1.30
4	Maret	537	5	3	1075	0.56
5	April	537	2	5	1074	0.93
6	Mei	534	2	4	1071	0.75
7	Juni	533	3	4	1067	0.75
8	Juli	530	3	9	1063	1.69
9	Agustus	526	4	4	1056	0.76
10	September	527	5	3	1053	0.57
11	Oktober	527	3	4	1054	0.76
12	November	526	3	4	1053	0.76
13	Desember	521	1	6	1047	1.15
TOTAL		6375	39	57		7.48

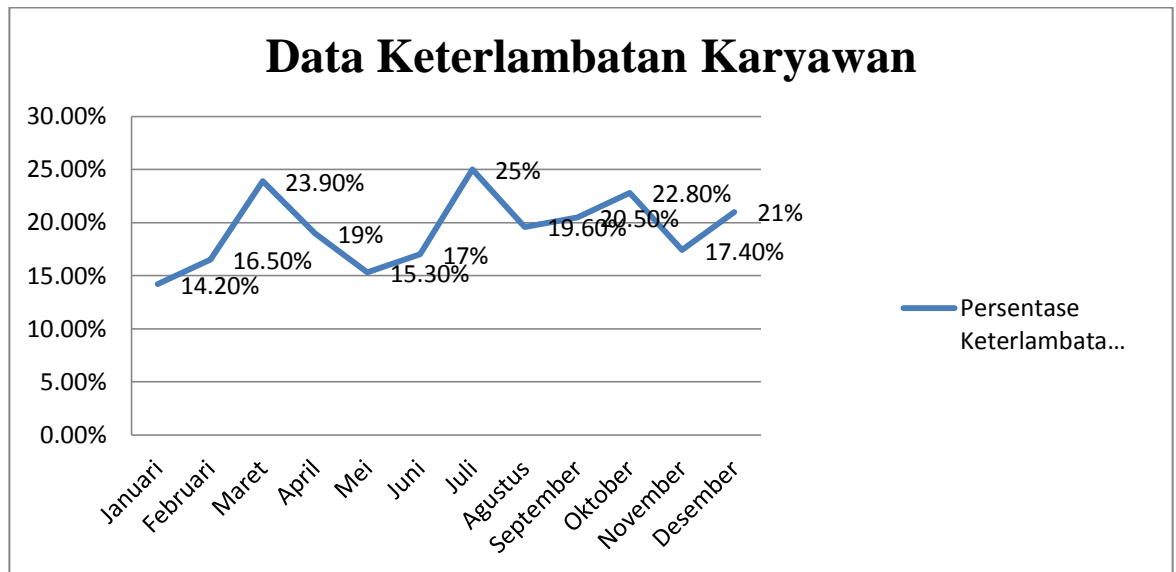
Sumber : HRD *Division* PT.Citra Media Nusa Purnama (2017)

$$\text{Standar Indikator TOI} : \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah Karyawan Bulan Lalu \& Sekarang} \div 2}$$

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami turun naik selama tahun 2016 di PT Citra Media Nusa

Purnama. Tingkat *turnover* karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2016 sebesar 1,69% dengan jumlah karyawan yang lebih banyak keluar yaitu 9 orang dibandingkan dengan karyawan yang baru yaitu 3 orang. Sedangkan tingkat *turnover* karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2016 sebesar 0,56% dengan jumlah karyawan yang keluar lebih sedikit yaitu 3 orang dibandingkan karyawan yang baru yaitu 5 orang. Dengan demikian terjadinya fenomena *turnover* karyawan di PT Citra Media Nusa Purnama dilihat dari karyawan yang melakukan pengunduran diri pada setiap bulannya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah mereka cenderung memiliki motivasi atau semangat untuk kerja yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mereka mengatakan terdapat masalah yaitu adanya karyawan yang merasa kurang senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan ada karyawan yang tidak bisa bekerja sama di dalam sebuah tim. Selain itu, lamanya untuk mendapatkan kenaikan jabatan, ditambah dengan sikap atasan yang tidak membaaur dengan bawahannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat pada Grafik 1.1 :



Grafik 1.1

Data Keterlambatan Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama

Tahun 2016

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2017)

Dapat dilihat dari Grafik tersebut bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami turun naik. Tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2016 dengan persentase sebesar 25% sedangkan tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Januari 2016 dengan persentase sebesar 14,2%. Masalah ini terus terjadi akibat kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan walaupun telah diberlakukan hukuman dengan pemotongan uang makan namun tidak memberikan efek jera bagi mereka sehingga masih banyak karyawan yang selalu melakukan kebiasaan buruk ini.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang media percetakan (Koran Nasional) seperti PT Citra Media Nusa Purnama atau yang sering disebut

dengan Media Indonesia, para karyawan merupakan ujung tombak dari keberhasilan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD di PT Citra Media Nusa Purnama, dalam perusahaan media, mempertahankan karyawan merupakan hal yang cukup sulit. Hal ini dikarenakan beban kerja yang cukup berat ditambah dengan tenggat waktu yang diberikan harus sesuai permintaan atasan, yaitu tepat waktu dan cepat. Mereka harus cepat dan tanggap dalam mencari berbagai macam informasi yang terjadi pada saat itu yang nantinya akan langsung dijadikan berita yang harus segera dicetak dan diterbitkan agar dapat dijadikan informasi terkini yang terbaru untuk para pembacanya. Pihak HRD telah menerima banyak keluhan atau pengaduan yang dilakukan oleh karyawan mereka terhadap beban kerja yang diberikan kepada mereka sehingga hal tersebut menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.

Selain itu dilihat dari gejala psikologi, karyawan seringkali mengabaikan tugas sehingga mereka menyelesaikannya hampir melewati tenggat waktu yang diberikan. Mereka seringkali menggunakan waktu kerja untuk bermain game ataupun membuka sosial media. Disamping itu, para karyawan merasa jenuh dengan rutinitas yang ada sehingga karyawan membutuhkan waktu *refreshing* untuk mengembalikan semangat bekerja mereka. Tidak adanya liburan bersama yang diadakan oleh perusahaan juga dapat dijadikan penyebab dari terjadinya stres kerja yang dialami oleh para karyawan. Hal ini berakibat pada perilaku karyawan yang cenderung mulai malas bekerja sehingga sering absen dan kurangnya kesadaran akan

kedisiplinan untuk datang ke kantor tepat waktu yang menyebabkan keterlambatan. Jika masalah ini terus menerus diabaikan maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, dan keinginan untuk mengundurkan diri dapat terjadi.

Berdasarkan penjelasan mengenai hal-hal di atas, peneliti mendapatkan dua faktor yang mempengaruhi dalam melakukan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah stres kerja, dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terlalu berat sehingga menimbulkan stress kerja bagi para karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
2. Tidak adanya outing sehingga karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya yang menimbulkan stres kerja bagi karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan diindikasikan dari tingginya keterlambatan karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dikaji dan juga karena berbagai keterbatasan yang ada. Peneliti membatasi masalah pada dua faktor yaitu kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yang menjadi pembatasan pembahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
3. Apakah stres kerja berpengaruh *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?
4. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi penurunan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT Citra Media Nusa Purnama

Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan kepuasan kerja, sejauh mana stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan penelitian ini

dapat digunakan untuk memperbaiki *turnover intention* karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan.