

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk dapat bersaing diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat ketika perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi aset tersendiri dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang ada.

Dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan, akan selalu timbul masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan yang sulit dicegah. *Turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi dalam menghadapi permasalahan *turnover*. Perusahaan merasa proses rekrutmen yang telah berhasil guna menjaring karyawan yang berkualitas ternyata sia-sia.

Masalah *turnover intention* juga dialami oleh PT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang. Dari informasi yang didapat oleh peneliti diketahui bahwa perusahaan tersebut mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Angka *Turnover* Karyawan PT. Lion Super Indo 2012 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	% Karyawan Keluar
2012	60	4	2	6,67 %
2013	58	7	4	8,29 %
2014	55	9	5	16,36 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015.

Pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Lion Superindo Cabang Pinang, Tangerang selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 6,67 % pada tahun 2012 menjadi 16,36 % pada tahun 2014. Angka *turnover* ini relatif cukup tinggi, hal ini berdampak negatif untuk PT. Lion Super Indo, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo yaitu adanya stres kerja yang dirasakan karyawan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, didapati informasi adanya sistem target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Target yang diberikan

berupa total penjualan bulanan sekitar Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Jika target tersebut tidak tercapai karyawan akan mendapat teguran dari atasan.

Saat karyawan mendapat teguran maka hal tersebut memberikan tekanan tersendiri pada karyawan hingga menyebabkan stres. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka panjang, karyawan yang mengalami tingkat stres yang semakin parah dan tidak dapat mengatasi stres kerja tersebut akan membuat karyawan menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Faktor lain yang menjadi penyebab timbulnya stres pada karyawan PT. Lion Superindo adalah beban kerja yang berlebihan. Semenjak adanya kenaikan gaji menjadi standar Upah Minimum Regional (UMR) pekerjaan karyawan semakin banyak dan diluar dari pekerjaan pokok karyawan tersebut. Seperti misalnya, karyawan bagian buah dituntut untuk bertanggung jawab pada bagian bumbu-bumbu dapur. Dengan begitu pekerjaan pokok karyawan menjadi terhambat dan menimbulkan kemarahan dari atasan, sehingga karyawan menjadi stres. Salah satu pemicu stres karyawan adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab karyawan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan.

Faktor lain yang menjadi penyebab *turnover* karyawan PT. Lion Superindo yaitu rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari rendahnya loyalitas

karyawan terhadap organisasi dan tidak adanya keinginan karyawan tersebut untuk menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap organisasi. Dengan komitmen organisasi yang rendah maka karyawan akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan tanpa berpikir dampak yang akan ditimbulkan.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Lion Super Indo terlihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Banyak karyawan yang menganggap karir di PT. Lion Super Indo tidak untuk jangka panjang. Bekerja di perusahaan ini hanya dijadikan batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dari hasil penelitian banyak karyawan yang hanya bertahan 3 bulan sebelum akhirnya memutuskan untuk pindah kerja ke tempat lain. Hal tersebut menggambarkan komitmen organisasi karyawan masih rendah. Karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian yang akan dikeluarkan perusahaan tidak tinggi.

Melihat tingginya angka turnover intention yang terjadi di PT. Lion Super Indo, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Permasalahan stres kerja yang dihadapi karyawan PT. Lion Super Indo menjadi peranan penting terjadinya turnover intention. Hal ini dapat terlihat dari jawaban karyawan pada saat peneliti melakukan pra riset. Banyak karyawan yang mengeluh sering kelelahan karena pekerjaan yang banyak yang mengakibatkan mereka sakit, serta seringkali mereka mendapat teguran dari atasan karena pekerjaan yang tidak sesuai.

Selain itu, rendahnya komitmen organisasi juga terlihat dari jawaban yang diberikan karyawan saat peneliti melakukan wawancara. Banyak karyawan yang berencana untuk pindah kerja ke perusahaan lain, bahkan tidak sedikit karyawan yang mengakui pekerjaan saat ini hanya sebagai batu loncatan saja. Maka, untuk mendapatkan solusi mengurangi angka *turnover* PT. Lion SuperIndo, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang?
4. Apakah stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Super Indo Cabang Pinang, Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar sarjana serta untuk memberikan pelajaran, pengalaman serta pengetahuan dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah stres kerja dan komitmen organisasi karyawan dan pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

2. Bagi PT. Lion Super Indo

Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengendalikan tingkat *turnover* karyawan dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan mampu mengatasi permasalahan stres kerja dan komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian tingkat *turnover* di perusahaan dapat berkurang.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan diharapkan penelitian ini dapat menyumbang kontribusi pemikiran bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti *turnover intention* yang terjadi di berbagai perusahaan. Khususnya *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasi karyawan.

4. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan referensi agar dapat memberikan pemikiran mengenai penelitian. Selain itu dapat menjadi bahan pembelajaran mengenai *turnover intention*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai permasalahan stress kerja dan komitmen organisasi karyawan, serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.