

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya berupa materi namun juga meliputi sumber daya manusia dan sumber daya lain yang terkait, dimana sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang mendorong terjadinya produktifitas dalam suatu perusahaan, untuk itu perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia berdaya saing tinggi.

Menyadari hal itu maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, agar dapat menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Karena berlangsungnya suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia dalam menjalankan perusahaan, sumber daya manusia yang baik tentunya diperlukan oleh setiap perusahaan tidak terkecuali PT.Unitex.

PT. Unitex merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil yang berada di kota Bogor. Dalam upaya untuk memenuhi keinginan dan kepuasan konsumen, PT. Unitex selalu berupaya menjaga mutu

produknya. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peran serta seluruh karyawan. Perusahaan menginginkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja, agar moral kerja dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sehingga tingkat *turnover* yang terjadi pada perusahaan akan menurun, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu asset yang paling berharga dan mempunyai peranan penting, sebagai roda produksi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karena tanpa sumber daya manusia yang handal tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat karyawan bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Kepuasan kerja bagi karyawan umumnya dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji, promosi maupun hubungan dengan rekan kerja. 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. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Permasalahan yang kemudian muncul terkait dengan sumber daya manusia adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan

yang dialami oleh beberapa perusahaan, salah satu contohnya yaitu PT. Unitex.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Dalam kondisi ini, umumnya perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan karena dapat menyebabkan *turnover*.

Rivai (dalam Mira, 2006;1) menyatakan “Perusahaan menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya dalam hal perekrutan karyawan dan melakukan pelatihan kembali bagi karyawan baru dan hal ini dapat merugikan perusahaan.” Seperti yang telah dijelaskan oleh Rivai di atas bahwa perusahaan harus dengan cepat menyelesaikan masalah *turnover intention* yang terjadi, karena jika tidak segera di atasi maka masalah akan semakin besar, dengan terjadinya hal tersebut dapat merugikan perusahaan itu sendiri dan akan menyebabkan terjadinya *turnover*. Oleh sebab itu perusahaan harus segera mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah *turnover intention*, dan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak keluar dari perusahaan, sehingga tidak membuang-buang tenaga untuk mencari karyawan baru. Maka perusahaan harus semaksimal mungkin memberikan penunjang

yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Agar tetap bekerja pada perusahaan tersebut, dan karyawan pun akan memberikan umpan balik yang baik untuk perusahaannya dengan bekerja secara optimal. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan menurunkannya tingkat *turnover intention*.

Turnover intention itu sendiri dapat di definisikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan, dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya. Umumnya, *turnover* akan terjadi jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Selain faktor masalah kepuasan kerja, yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dalam mengurangi angka *turnover* adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola iklim yang baik, kondusif dalam aktifitas kerja karyawan, upaya mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu namun juga terhadap perusahaan. Karena besarnya dampak dari perilaku stres kerja yang dialami oleh karyawan, yang dapat menyebabkan perusahaan itu merugi, contohnya seperti pada gejala psikologis dimana karyawan kurang berkonsentrasi pada pekerjaannya. Sehingga dapat menghambat karyawan bekerja dan dapat menurunnya produktifitas karyawan pada perusahaan, sehingga hal itu dapat merugikan perusahaan (dalam Azazah, 2009;9).

Dari banyak penelitian menurut Troutman, Burke dan Becker (dalam Mira, 2006;6) telah membuktikan bahwa “stres mempunyai pengaruh yang tinggi dan positif terhadap *turnover* di kalangan akuntan publik”. Biasanya

akuntan mengalami stres akibat mereka merasa kurang dibutuhkan, merasa kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, ketidakpastian akan masa depan dan rasa bosan. Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan, perputaran karyawan akibat dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan merupakan hal sangat penting untuk dihindari perusahaan agar tidak menimbulkan kerugian.

Tabel 1.1
Data Turnover Intention
Karyawan PT.Unitex 2008-2010

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan masuk	Karyawan keluar	% Karyawan keluar
2008	1.043	132	12,7 %	43	4,1 %
2009	1.039	87	8,4 %	85	8,2 %
2010	1.043	214	20,5 %	213	20,4 %

Sumber : Departemen HRD PT.Unitex 2011.

Pada tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT. Unitex selama tiga tahun semakin meningkat, yaitu dari 4,1% pada tahun 2008 menjadi 20,4% pada tahun 2010. Hal ini pun diperkuat oleh Robbins (dalam Upik, 2008;42) “Perpindahan walaupun hanya dilakukan oleh satu orang sudah menyebabkan suatu organisasi merugi dan menjadi tidak efisien dan efektif”. Dari pendapat Robbins di atas bahwa dengan satu orang saja yang melakukan *turnover intention* dapat merugikan perusahaan, apa lagi bila angka *turnover* yang relatif cukup tinggi sudah pasti akan berdampak negatif

bagi perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan mengadakan pelatihan bagi karyawan tersebut. Hal ini juga dapat terjadi pada PT.Unitex.

Keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ternyata tidak terjadi begitu saja. Keluar masuknya karyawan adalah pengukuran yang paling objektif dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan di sebuah perusahaan. Adapun alasan sebagian besar karyawan PT. Unitex pindah kerja adalah karena mengundurkan diri. Dari uraian diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor”. Karena menurut peneliti judul ini sangat menarik untuk diteliti alasannya dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi maka dapat disusun suatu perumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor ?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor?
4. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang hubungan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, stres kerja, *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex. Bogor.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya bagi peneliti, bagi perusahaan, bagi peneliti selanjutnya dan bagi ilmu pengetahuan :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang disuatu perusahaan atau industri.

b. Bagi Perusahaan PT. Unitex. Bogor.

Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan. Untuk mempertimbangkan tetap pada, situasi sekarang atau perbaikan pada perusahaan atau industri itu sendiri.

c. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat berguna untuk memperkuat atau membantah teori yang ada berkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan hasil dari penelitian ini, dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya