

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia berbeda dengan faktor produksi lainnya karena yang dikelola adalah makhluk yang sangat dinamis dan kompleks.

Manusia memiliki latar belakang, status, pikiran dan perasaan yang berbeda, sehingga harus di kelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Posisi manusia harus ditempatkan sebagai *partner* bagi perusahaan dan bukan hanya sebagai faktor produksi.

Manajemen sumber daya manusia di perusahaan harus proaktif dan profesional dalam menjalankan praktik-praktik pengadaan, pengelolaan, pengembangan, serta pemeliharaan karyawan. Karyawan bekerja dalam perusahaan dengan menggunakan kompetensi, serta keahliannya untuk kemajuan perusahaan, sehingga karyawan mengharapkan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi mereka.

Perusahaan menginginkan semua karyawannya memiliki kesetiaan yang tinggi dan memberikan performa terbaik mereka dalam bekerja. Tetapi, fenomenanya adalah cukup banyak karyawan yang retensinya rendah, dalam arti mereka tidak bersedia bertahan dalam satu perusahaan untuk jangka waktu yang panjang, selalu berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya yang

mungkin menawarkan lingkungan kerja atau bahkan kompensasi yang lebih baik. Hal ini mengganggu kelancaran operasional perusahaan, terlebih jika seorang karyawan terbaik memilih untuk tidak bertahan pada perusahaan tersebut.

Biaya rekrutmen dan pelatihan yang telah dikeluarkan, serta biaya pengadaan kembali karyawan yang telah berhenti akan menjadi kerugian materil yang cukup besar bagi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan membantu perusahaan dalam meningkatkan sasaran perusahaan.

Namun pada kenyataannya, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempertahankannya, tidaklah mudah. Banyak karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, namun secara tiba-tiba berhenti dari perusahaan tersebut dengan berbagai macam alasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi pada karyawan di perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi retensi adalah kepercayaan pimpinan. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Enseval Putera Megatrading TBK, ditemukan bahwa terdapat masalah mengenai retensi pada karyawan mereka, yaitu cukup banyak karyawan perusahaan ini yang rendah retensinya.

Dalam arti, cukup banyak karyawan mereka yang kurang ingin bertahan bekerja di perusahaan tersebut disebabkan dari rendahnya kepercayaan pimpinan

kepada karyawan mereka, sehingga membuat pegawai tidak dapat mengeluarkan kreatifitas mereka dalam bekerja.

Salah satu hal yang membuat karyawan betah dan merasa bahagia dalam pekerjaannya adalah otonomi pekerjaan. "Orang akan lebih bahagia bekerja, bila motivasi datang dari dalam. Mereka akan bekerja lebih baik, merasa terhubung lebih dalam dan berkomitmen, bila bisa menunjukkan siapa dirinya," kata Maynard Brusman, psikolog dari *Working Resource*, AS.

Memberi kesempatan untuk pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri akan membuatnya bahagia. Ini juga akan membuat mereka bekerja lebih produktif karena tak perlu banyak menunggu persetujuan dari atasan¹.

Faktor kedua yang mempengaruhi retensi adalah pengembangan karir. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara langsung dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Enseval Putera Megatrading TBK ditemukan bahwa pengembangan karir diperusahaan ini kurang baik.

Hal ini terjadi salah satunya dikarenakan tidak disediakannya program kuliah gratis atau bantuan dalam hal pendidikan dalam rangka pengembangan karir karyawan mereka, yang pada akhirnya membuat retensi pada karyawan tersebut rendah, sehingga menyebabkan ada karyawan yang berfikir untuk berpindah kerja disebabkan ketidakjelasan mengenai perkembangan karir mereka ke depannya.

¹ <http://www.beritasatu.com/karier/73175-11-hal-yang-membuat-pekerja-bahagia.html>.
Diakses tanggal 19 november 2014

Faktor ketiga yang mempengaruhi retensi adalah motivasi kerja. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung pada Manajer Sumber Daya Manusia PT. Enseval Putera Megatrading TBK, rendahnya retensi pada karyawan ditunjukkan dengan menurunnya motivasi kerja pada karyawan mereka.

Hal ini terjadi disebabkan dari karyawan acap kali tidak dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya dikarenakan menurunnya motivasi mereka dalam bekerja. Motivasi kerja mereka menurun disebabkan dari menurunnya keinginan mereka untuk tetap terus bekerja diperusahaan tersebut.

Faktor keempat yang mempengaruhi retensi ialah konflik. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dengan cara wawancara langsung dengan karyawan PT. Enseval Putera Megatrading TBK diketahui bahwa persaingan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya cukup tinggi, sehingga menimbulkan konflik antara mereka.

Konflik ini terjadi pada dasarnya disebabkan dari adanya persaingan untuk memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi antar karyawan. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, karyawan cenderung merasa lebih nyaman berada dirumah dibandingkan dengan ditempat kerja menurut karyawan perusahaan tersebut.

Faktor ke lima yang dapat mempengaruhi retensi ialah stres kerja. Karyawan dimanapun tentunya sangat menginginkan bekerja dalam suatu perusahaan yang lingkungan kerjanya kondusif, seperti misalnya tidak terlalu

berat beban kerja yang harus mereka pikul, sehingga mengurangi stres kerja mereka. Tetapi sebaliknya, cukup banyak perusahaan yang memberikan beban kerja yang terlalu berlebihan kepada karyawan mereka, sehingga stres kerja meningkat drastis.

Contohnya yang terjadi pada PT. Enseval Putera Megatrading TBK. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di perusahaan ini dengan cara wawancara langsung dengan karyawan mereka, diketahui bahwa pegawai mereka memiliki cukup banyak beban kerja yang berlebih, sehingga meningkatkan stres kerja mereka.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi adalah kepercayaan pimpinan, pengembangan karir, motivasi kerja, konflik dan stres kerja. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti stres kerja pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading TBK.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya niat untuk bertahan di perusahaan retensi karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading TBK adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kepercayaan pimpinan kepada karyawan
2. Pengembangan karier yang tidak jelas
3. Motivasi kerja yang rendah

4. Konflik yang tinggi antar karyawan
5. Stres kerja yang tinggi

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah rendahnya retensi merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana dan tenaga, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara stres kerja dengan retensi pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading TBK ”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara antara stres kerja dengan retensi pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading TBK ?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan retensi karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading TBK.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam memahami isu-isu terkini mengenai stres kerja dengan retensi pada karyawan yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya tentang stres kerja dan retensi pada karyawan.

4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan retensi pada karyawan .

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir Ilmiah, terkait permasalahan sumber daya manusia.