

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis saat ini berkembang pesat mengikuti pertumbuhan ekonomi global yang semakin maju. Perkembangan dunia bisnis menuntun setiap pelaku bisnis untuk menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Kebutuhan setiap manusia yang bersifat dinamis mencerminkan manusia selalu ingin mencapai apa yang ia inginkan dan tidak pernah merasa puas. Oleh sebab itu, kebutuhan yang dinamis ini membawa pengaruh munculnya era globalisasi dalam dunia bisnis saat ini.

Kehadiran era globalisasi juga dapat membawa dampak yang positif bagi perusahaan, Salah satunya semakin meningkatnya penggunaan teknologi untuk menunjang kebutuhan perusahaan. Dengan adanya teknologi memungkinkan penyampaian informasi dan pelaksanaan kegiatan kerja menjadi lebih mudah. Hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi waktu serta tenaga karyawan. Namun bukan berarti teknologi menjadi satu-satunya faktor yang dibutuhkan perusahaan, dukungan sumber daya manusia yang kompeten juga menjadi komponen penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang handal untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan investasi perusahaan yang harus selalu diperhatikan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Bila karyawan sudah puas dengan pekerjaannya dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain, maka perusahaan pun dapat memaksimalkan potensi karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan. Dan biaya untuk perekrutan karyawan baru dapat di kurangi. Namun untuk menjaga agar karyawan tidak berkeinginan pindah (*turnover intentions*) bukan hal yang mudah,

Kebutuhan karyawan juga harus menjadi perhatian perusahaan. Setiap karyawan memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda satu sama lain. Karena itu perusahaan berkewajiban untuk mengelola kebutuhan karyawan, baik dalam hal penyediaan fasilitas pendukung kerja, seperti terjaminnya keamanan dan keselamatan saat bekerja, serta faktor kesejahteraan karyawan yang harus diperhatikan dengan baik. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, dan kinerjanya pun maksimal.

Keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan semakin meningkat apabila karyawan merasa dirinya sudah tidak ingin lagi meneruskan pekerjaannya. Keinginan berpindah ini berasal dari dalam diri individu, karena adanya pengaruh buruk organisasi ataupun juga keputusan individu untuk berhenti kerja berdasarkan pertimbangan pribadi. Dan kepastian terlaksana atau tidaknya keinginan berpindah ini tergantung pada keputusan individu itu sendiri. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk mencegah keinginan berpindah ini meningkat

Menciptakan kondisi kerja yang baik serta nyaman bagi semua karyawan setidaknya dapat mengurangi keinginan untuk berpindah yang timbul pada karyawan. Dengan adanya perhatian ini, memberikan kesempatan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan tanpa beban. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompetensi karyawan, kompensasi karyawan, keamanan kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan adalah kompetensi karyawan. Setiap perusahaan umumnya memiliki kriteria tertentu dalam memilih karyawan untuk ditempatkan dalam suatu pekerjaan, hal ini penting karena perusahaan hanya akan mendapatkan manfaat dari karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) dapat dihindari apabila para karyawan merasa kompetensi yang ia miliki sudah sesuai dengan pekerjaannya.

Akan tetapi yang masih sering terjadi adalah adanya penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan kompetensinya. Akibatnya karyawan merasa bahwa dirinya kurang cocok dengan pekerjaannya. Ia merasa mampu mengerjakan pekerjaan lain yang sesuai dengan kompetensi yang ia miliki. Ketidakcocokan ini berpengaruh pada kinerja karyawan. Pekerjaannya menjadi tersendat dan ia kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, karena merasa ada pekerjaan lain yang lebih baik untuknya. Kesenjangan kompetensi ini kadang tidak bisa dihindari karyawan karena tidak mudah untuk mencari pekerjaan, hingga ia

memilih untuk tetap menerima pekerjaan yang ditawarkan walaupun tidak sesuai dengan kompetensinya. Ketidakcocokan kompetensi ini memungkinkan meningkatnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah adanya program pengembangan karir. Pengembangan karir menekankan peningkatan taraf karir karyawan berdasarkan prestasi kerja yang sudah ia capai. salah satu program pengembangan karir yang paling umum adalah promosi jabatan. Pada umumnya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dilihat dari prestasi kerjanya. Dengan adanya program pengembangan karir dalam perusahaan, akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja karena menganggap bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan, sehingga karyawan tidak akan berpikir untuk pindah kerja.

Namun terkadang pengembangan karir karyawan kurang berjalan dengan baik. Manajemen perusahaan lebih memilih memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang masih memiliki kekerabatan dengan atasan daripada kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Perusahaan tidak melaksanakan program pengembangan karir secara efektif dan terkesan jauh dari transparan. Hal tersebut cenderung memunculkan keinginan berpindah (*turnover intentions*), karena karyawan merasa tempat kerjanya tidak mendukung perkembangan karirnya kedepan.

Keamanan kerja adalah faktor lain yang juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*). Karyawan membutuhkan suasana yang tenang

dan juga aman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peran perusahaan dalam menciptakan keamanan kerja adalah hal utama yang harus diperhatikan demi menjaga kelangsungan proses kerja yang optimal. Selain itu juga, penyediaan peralatan penunjang keamanan serta keselamatan setiap karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan dalam mengelola kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Namun dalam kenyataannya, ketidakamanan kerja menjadi kendala yang mengganggu berjalannya proses kerja. Karyawan merasa takut, serta khawatir dengan situasi kerja yang dihadapinya, serta timbul perasaan cemas jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja. Terlebih lagi apabila peralatan keselamatan tidak dirawat dengan baik, serta kurangnya informasi dan pemahaman karyawan mengenai keselamatan kerja. Akibatnya karyawan juga merasa dirinya terancam akibat situasi kerja yang menakutkan. Tentu saja hal ini membawa dampak yang kurang baik bagi kesehatan mental karyawan. Dan apabila ketidakamanan kerja terjadi terus-menerus, akan membawa dampak pada timbulnya keinginan berpindah (*turnover intentions*).

Selanjutnya faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. Perusahaan memilih dan merekrut karyawannya dengan persepsi bahwa karyawan tersebut akan berkomitmen kepada perusahaan, dengan melaksanakan tugasnya demi mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi mencerminkan rendahnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) karyawan. hal ini dikarenakan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi selalu berusaha untuk

tetap memberikan yang terbaik dari potensinya bagi perusahaan, sebab haknya sudah pasti terpenuhi. Komitmen yang tinggi tercipta dari rasa puas dan kebutuhan yang sudah terpenuhi dari karyawan.

Namun terkadang masih ada beberapa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, kurang mendahulukan kepentingan perusahaan, tidak profesional, dan sering lalai dalam mengerjakan tugasnya. Rendahnya komitmen organisasi biasanya muncul saat karyawan merasa dirinya sudah tidak cocok lagi dengan tempat kerjanya atau memiliki pertimbangan lain yang harus didahulukan diluar organisasi sehingga muncul keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menggambarkan rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada meningkatnya keinginan berpindah (*turnover intentions*).

Selain itu, Stres kerja juga mempengaruhi munculnya keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan. Stres kerja pada umumnya tercipta akibat tekanan kerja pada karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan akibat adanya tuntutan-tuntutan yang harus ia hadapi di dalam perusahaan. Stres kerja sewaktu-waktu dapat hadir di setiap perusahaan. Stres kerja membawa dampak yang cukup berpengaruh pada perilaku individu di perusahaan. Karena itu perusahaan harus mengawasi kondisi kesehatan mental dan kejiwaan karyawan demi menjaga agar karyawan terhindar dari bahaya stres yang semakin parah

Namun tak bisa dipungkiri, ada banyak karyawan yang merasa stres karena tertekan dengan beban pekerjaannya, akibatnya cenderung mempengaruhi prestasinya yang kemudian membawa dampak pada perusahaan. Kemungkinan

munculnya kelalaian karyawan pun akan semakin meningkat. Hal ini jelas membawa kerugian kepada perusahaan, karena dapat menghambat pemikiran-pemikiran kreatif yang dihasilkan karyawan yang potensial. Dan akibat meningkatnya stres kerja akan menyebabkan penurunan daya karyawan yang kemudian muncul keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*).

PT Serasi Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan pengelola dan pengembang properti, yang lebih khusus menangani pengelolaan gedung Wisma Indocement di daerah Sudirman. Sebagai perusahaan yang cukup besar, PT Serasi Tunggal Mandiri tentu saja berusaha untuk mencegah munculnya keinginan berpindah pada karyawan demi meningkatkan dedikasi karyawan pada perusahaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Ketidakcocokan kompetensi karyawan.
2. Pengembangan karir karyawan yang tidak berjalan dengan baik
3. Ketidakamanan kerja yang masih terjadi.
4. Komitmen organisasi yang masih rendah.
5. Stres kerja yang meningkat sehingga menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) pada karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Untuk memperkaya ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan stres kerja dan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.



## 2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan dan stres kerja. Selain itu peneliti dapat menambah wawasan berpikir secara ilmiah dalam memahami masalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya stres kerja dan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan.