

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan manfaat serta kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik atau merasakan tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka biasanya karyawan akan merasa tidak mendapatkan apresiasi atas kinerjanya sehingga akan menurunkan kinerjanya atau memilih mengundurkan diri dari perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini menjadi masalah yang sangat serius bahkan banyak perusahaan yang frustrasi karena biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya lainnya yang tidak sedikit menjadi sia-sia. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk berpindah, belum sampai tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya (Sopiah dan Eta, 2018). Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengantisipasi karyawan agar tidak meninggalkan pekerjaannya, antara lain dengan meningkatkan gaji,

memberikan THR (Tunjangan Hari Raya), pemberian motivasi dan apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantari oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Afandi, 2018). Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Berbagai penyebab stres kerja antara lain target yang terlalu tinggi, gaji yang tidak memuaskan dan lingkungan kerja yang baik. Misalnya pada bagian produksi yang mengharuskan mereka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun tidak bisa memenuhinya, di kemudian hari akan menimbulkan stres. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan berhubungan positif terhadap stres kerja.

Dalam suatu perusahaan hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangatlah penting dalam menggerakkan dan mendorong karyawan agar bersedia meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan keanggotaannya. Untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas perusahaan diperlukan adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Adanya motivasi dalam bekerja maka karyawan akan lebih semangat dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan, serta mempengaruhi karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan.

Alasan lain untuk mencari pekerjaan alternatif adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Edison (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya dan berharap akan mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Rutinitas pekerjaan yang monoton maupun tidak berubah akan menjadikan karyawan sampai pada titik kejenuhan yang dapat menjadikan karyawan tidak dapat maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu bahwa posisi mereka tidak akan berubah bisa menyebabkan karyawan kehilangan minat akan pengembangan diri.

Beberapa penelitian terdahulu mempunyai hasil yang berbeda-beda diantaranya penelitian Paat dkk. (2017) dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kantor Pusat Bank Sulutgo Manado” menunjukkan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sementara penelitian Basuki dan Tunggal (2016) dengan judul “komitmen organisasi sebagai pemediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan” menunjukkan

komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Khakim dkk. (2017) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jombang” menjelaskan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Irbayuni (2012) dengan judul “Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya” menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan komitmen organisasi negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya oleh Agustina (2013) dengan judul “pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat” menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari latar belakang masalah diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka ditemukan *research gap* untuk melakukan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
4. Apakah stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?

C. Batasan Masalah

1. Peneliti membatasi penelitian ini dengan variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung.
2. Responden yang diteliti adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung.
3. Penelitian ini dilakukan di Temanggung pada bulan September 2019 sampai dengan Mei 2020

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung?

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Bagi CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung khususnya berkaitan dengan stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam mengambil keputusan organisasi dengan baik dan bijak.

3. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu di kampus STIM YKPN Yogyakarta.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan, serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.