

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang menginginkan interaksi sosial dan tidak mampu menahan pengaruh dari orang lain. Berdasarkan hal ini, kehidupan sosial dan kehidupan organisasi akan selalu menjadi bagian dari eksistensi manusia. Dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan, atau aspek kehidupan tertentu, ini terbukti dengan jelas bahwa manusia memiliki interaksi dengan satu dan yang lainnya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Kemampuan mengelola diri sendiri dan segala potensi yang ada di alam dalam rangka mencapai kesejahteraan hidup secara seimbang dan berkesinambungan adalah apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia, atau biasa disingkat menjadi SDM. Manusia memiliki potensi untuk menyadari perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Menurut Nawawi (2001) ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) di

dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, yang berperan sebagai pelaku untuk menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Keberadaan karyawan di perusahaan sangat perlu dikelola dan diatur dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan dan keberlanjutan suatu organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan menjadi kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover menuju kepada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa sejumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada satu periode tertentu, sedangkan *turnover intention* ini sendiri mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan kerja dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Voluntary turnover* merupakan keputusan paling akhir karyawan dalam meninggalkan organisasi dengan sukarela yang diakibatkan oleh beberapa faktor menarik pekerjaan yang ada pada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain yang akan dituju.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang seringkali digunakan sebagai indikasi adanya tingkat masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan diharuskan untuk dapat mempertahankan

karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Turnover karyawan juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan jual beli alat dan bahan bangunan, salah satu perusahaan yang melakukan *Turnover* karyawan ini adalah CV Margo Utomo yang merupakan perusahaan nasional yang berasal dari Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur. *Turnover* yang terjadi diperusahaan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak ini cukup mengundang perhatian, karena pada suatu periode tertentu perusahaan dapat mengalami *Turnover* karyawan yang terbilang cukup tinggi. Padahal dengan citra, *track record* perusahaan yang cukup dikenal masyarakat lokal karena seringkali memenangkan tender dalam sebuah proyek yang bekerja sama dengan pemerintah kabupaten, dan setiap bulan mengadakan pelatihan guna meningkatkan skill serta kreatifitas karyawan, CV Margo Utomo seharusnya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan terkendali sehingga dapat menekan angka turnover karyawan yang terjadi.

Tabel 1.1 Data *Voluntary Turnover* Karyawan CV Margo Utomo Bojonegoro Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase Karyawan Keluar (%)
2020	97	48	21	21,64
2021	112	39	24	21,42
2022	164	49	27	16,4
Total		136	72	19,82

Sumber : CV Margo Utomo diolah kembali oleh penulis

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2020 sampai dengan Desember 2022, karyawan CV Margo Utomo yang keluar mencapai angka 72 orang (19,82%) dari jumlah keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata *turnover* karyawan yang terjadi pada 3 (tiga) tahun terakhir di CV Margo Utomo telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Tingginya *turnover* karyawan di CV Margo Utomo ini disebabkan oleh banyak faktor, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang terjadi maka peneliti melakukan pra survey melalui kuisioner yang disebar kepada 20 orang karyawan CV Margo Utomo. Berdasarkan pra-*survey* melalui penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan CV Margo Utomo

No	Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Jawaban	Persentase %
1	Beban Kerja	4	20
2	Gaya Kepemimpinan	3	15
3	Lingkungan Kerja	2	10
4	Kepuasan Kerja	5	25
5	Stress Kerja	6	30
Total		20	100

Sumber : Penulis

Setiap karyawan yang menjadi responden dari pra-survey ini berhak memilih jawaban dikuisisioner yang menurut mereka menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di CV Margo Utomo. Berdasarkan hasil pra-survey yang terlihat dalam tabel diatas, dua faktor yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan stres kerja, yang masing masing sebesar 30% dan 25%.

Menurut beberapa karyawan CV Margo Utomo yang sempat ditemui dan diwawancarai peneliti, salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover* menurut pra-survey yang dilakukan adalah stress kerja, beberapa karyawan mengaku stres dapat juga diakibatkan oleh rekan kerja yang kurang cocok sehingga itu menjadikan tekanan tersendiri bagi beberapa karyawan yang akan membuat perasaan kurang nyaman. Selain kurang cocok dengan rekan kerja,

sebagian karyawan yang tergolong baru mengakui bahwa masih terjadi senioritas antara sesama rekan kerja.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Tingkat stres yang tinggi, bahkan tingkat stres yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stres yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja karyawan, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat stres yang rendah dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki.

Faktor kedua adalah tingkat kepuasan kerja, menurut beberapa karyawan CV Margo Utomo adalah salah satu indikasi rendahnya kepuasan diakibatkan oleh gaji yang diterima karyawan setiap bulannya. Meskipun gaji yang diterima sudah diatas upah minimum kabupaten/kota (UMK), namun menurut beberapa karyawan masih belum merasa puas terhadap gaji yang diterima. Selain gaji pemberian fasilitas lingkungan kantor yang kurang memadai juga menyebabkan ketidakpuasan beberapa karyawan, beberapa contohnya AC ruangan yang kurang dingin dan alat pelindung diri bagi karyawan lapangan yang kurang lengkap sehingga dapat membahayakan karyawan itu sendiri.

Manifestasi paling umum dari stres di tempat kerja adalah ketidakpuasan kerja. Masalah kepuasan kerja yang mendasar dianggap berdampak pada

keputusan seseorang untuk meninggalkan tempat kerjanya. dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2017,202) dalam (Yanti & Trianasari, 2022) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Mangkunegara (2017,117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara kompensasi aktual karyawan dan apa yang mereka anggap harus dibayar dalam hal sikap mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja bisa menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover* karyawan, dimana semakin puas karyawan pada pekerjaannya maka *turnover* karyawan akan menjadi rendah, namun jika karyawan merasa kurang puas pada pekerjaannya maka akan memungkinkan untuk terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan mengenai hal-hal di atas, peneliti mendapatkan dua faktor yang mempengaruhi dalam melakukan *turnover intention* karyawan CV Margo Utomo adalah stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Margo Utomo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti ini memfokuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Margo Utomo.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya akan dikembangkan lebih lanjut dimasa yang akan datang, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan keilmuan dalam pelaksanaan penelitian dimasa yang akan datang dengan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi CV Margo Utomo Dapat menjadi sumber informasi mengenai permasalahan yang ditemukan di perusahaan terkait dengan kepuasan kerja dan sejauh mana stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki *turnover intention* karyawan serta meningkatkan kualitas mutu perusahaan itu sendiri. Dan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya Dapat dijadikan sumber referensi dan bahan kajian serta perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam pada bidang yang sama.
- c. Bagi Dunia Akademis Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain terkait stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.