

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan semakin berkembangnya era globalisasi mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha. Hal ini menjadi tantangan bagi pemimpin atau pemilik perusahaan. Kondisi demikian menyebabkan setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang kreatif, terampil, berkualitas, aktif serta memiliki kemampuan yang tinggi sehingga memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Sudah seharusnya suatu perusahaan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik dengan menciptakan perubahan-perubahan yang positif.

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan alat penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena merupakan faktor yang penting, maka tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat menggerakkan sumber daya lainnya seperti sumber daya modal, bahan baku, mesin dan lain-lain. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan biasanya terdiri atas beberapa kelompok, yaitu sumber daya manusia yang selalu mengerahkan kemampuannya dengan maksimal dan sumber daya manusia yang mengerahkan kemampuan hanya sebatas beban kerja yang harus dilakukan saja.

Karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya berpotensi memiliki keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Perilaku karyawan yang seperti itu disebut dengan *turnover intention* yang berarti

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Ksama (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari suatu organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri menurut Putri dan Suana, (2016). Susanto dan Gunawan (2013) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain.

Turnover intention tidak hanya berdampak terhadap perusahaan, tetapi juga memiliki dampak terhadap karyawan lain yang masih bertahan di perusahaan tersebut. Jika rekan-rekan kerjanya yang lain keluar dari perusahaan secara sukarela, maka karyawan lain yang masih bertahan di perusahaan tersebut akan mengevaluasi kembali pekerjaannya dan memutuskan apakah ia masih perlu menetap di perusahaan tersebut atau mengikuti rekannya untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Tetapi jika ia memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut maka ia akan meningkatkan kembali kinerjanya agar tidak dikeluarkan oleh perusahaan.

Azeez *et al.*, (2016) menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga. Maka hal ini berdampak bagi bertambahnya pengeluaran perusahaan yang akan digunakan untuk biaya perekrutan juga biaya pelatihan karyawan baru. Oleh sebab itu, tingkat *turnover* yang tinggi akan menjadi masalah yang serius bagi suatu

perusahaan atau organisasi. Apalagi karyawan yang memiliki kemampuan, pengalaman, keahlian yang bagus dan memiliki posisi atau jabatan yang penting yang keluar akan berdampak merugikan perusahaan. Dengan keadaan tersebut tentunya akan sangat mengganggu jalannya perusahaan.

Salah satu faktor yang membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan adalah stres kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Robbin dan Judge (2011) stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Dan stres menjadi suatu kondisi yang dihindari oleh setiap individu, tetapi pekerjaanlah yang biasanya menjadi penyebab individu mengalami stres. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja.

Septari (2016) mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Wijono (2010) mengemukakan stres kerja sebagai perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kondisi tersebut dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Sedangkan menurut Hadijah (2016) juga berpendapat bahwa setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain.

Faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan adalah komitmen organisasi. Dordevic (2004) mengatakan komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan menurut Novriyadi dan Gede (2015). Komitmen organisasi dapat di tunjukkan dengan adanya rasa loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan atau organisasi.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak menurut Zurnali (2010). Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk sikap yang mana suatu individu dengan bersungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan dan mencurahkan segala potensi diri yang dimiliki tanpa adanya perasaan terpaksa untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, juga merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki kebanggaan akan hal itu. Maka semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, akan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain stres kerja dan komitmen organisasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja adalah variabel yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri karyawan itu sendiri. Menurut pendapat As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, dan faktor sosial yang berhubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Sedangkan Robbins dan Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja.

Fenomena yang terjadi di Alfamart merupakan hal yang sering kita lihat, yaitu adanya perekrutan karyawan yang dilakukan secara rutin. Dan ini menjadi indikasi yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sudah bekerja di Alfamart akhirnya memutuskan keluar dari perusahaan (*turnover*) atau mungkin memang diberhentikan oleh pihak perusahaan. Dalam suatu organisasi, mempertahankan/menjaga tingkat *turnover* sangatlah penting dan perlu diperhatikan, dengan mengingat banyaknya minimarket-minimarket yang semakin berkembang. Dengan demikian bukanlah tidak mungkin jika nantinya minimarket-minimarket tersebut juga saling memperebutkan karyawan yang berprestasi/memiliki kinerja yang baik. Dampak lain dari tingginya tingkat *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan yaitu biaya perekrutan yang bertambah.

Stres kerja menjadi salah satu faktor karyawan ingin keluar dari perusahaan. Perilaku pemimpin yang memberi para karyawan tugas melebihi beban kerjanya, sedangkan pemimpin hanya memberi perintah tanpa memberi bantuan atau dukungan agar karyawannya tidak kerja dengan terpaksa. Pekerjaan yang dilakukan terus menerus secara berulang akan menjadikan karyawan merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya, hilangnya semangat kerja, apalagi jika harus dihadapkan dengan masalah yang sama berulang kali. Hal seperti ini dapat menjadi penyebab para karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang akibatnya mereka berkeinginan untuk keluar dan mencari perusahaan lain yang lebih baik.

Bukan hanya faktor stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention*, namun faktor komitmen organisasi juga menjadi salah satu penyebabnya. Tidak adanya motivasi yang membuat karyawan berkeinginan untuk tetap bekerja keras di perusahaan tersebut, dan tidak adanya rasa dari diri sendiri untuk berkomitmen terhadap perusahaan karena kurangnya apresiasi yang diterima oleh karyawan. Perusahaan harus memperhatikan apa yang diinginkan karyawannya, dengan begitu karyawan akan betah bekerja di perusahaan tersebut dan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Memperhatikan hal yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi ini akan menurunkan tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Dari kedua faktor yang sudah dijelaskan diatas, ada juga faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Sikap pemimpin yang tidak mengerti apa yang diinginkan karyawan, atau suka menyuruh hal yang diluar beban kerja dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Adanya

konflik dengan sesama rekan kerja juga membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Dan kurangnya apresiasi yang diterima karyawan membuat karyawan menjadi enggan memberikan yang terbaik untuk bekerja di organisasi tersebut. Hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang berimbas munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe ?
4. Apakah stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kota Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk, Kota Lhokseumawe.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti. Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk, Kota Lhokseumawe. Serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.
2. Bagi Lembaga Pendidikan. Sebagai tambahan literatur kepustakaan lembaga pendidikan dibidang penelitian pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk, Kota Lhokseumawe.
3. Bagi Pihak Lain. Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.