

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, tanpa manusia tidak mungkin sebuah perusahaan dapat beroperasi, apalagi mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia di sebuah perusahaan dapat menjadi penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena tanggung jawab sumber daya manusia untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan tenaga kerja yang handal supaya perusahaan kedepannya akan mengalami keuntungan secara terus menerus dan kelangsungan hidup perusahaan akan bertahan lama. Salah satu upaya supaya perusahaan mencapai tujuannya adalah dengan mengurangi perputaran karyawan (*turnover intention*) yang tinggi.

*Turnover intention* ialah suatu kondisi dimana pekerja memiliki suatu niat atau keinginan yang dikerjakan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai pilihan di organisasi yang berbeda kemudian *turnover* ialah penggerak keluarnya pekerja dari tempatnya bekerja (Septiari & Ardana, 2016). Maka dengan karyawan yang telah lama bekerja di sebuah organisasi/perusahaan, karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dan pengalaman yang hebat sehingga dengan kemampuan dan pengalamannya karyawan tersebut akan dapat membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan perusahaan. Supaya tidak terjadinya *turnover intention* yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat karyawan ingin berpindah tempat kerjanya. Seperti yang terjadi pada PT Cahaya Indo Mandiri yang mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi.

Diduga faktor yang menyebabkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan disebabkan oleh stress kerja. Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta dengan kondisi seseorang dimana seseorang tersebut terpaksa mengeluarkan tanggapan yang melebihi kemampuan penyesuaian pada dirinya terhadap suatu tuntutan lingkungan. Dampak yang muncul akibat stres kerja antara lain pada hilangnya konsentrasi, menurunnya produktivitas, dan munculnya berbagai penyakit pada diri seseorang. Adapun beberapa masalah yang terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri yang menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah masalah mengenai beban kerja yang berlebihan, terjadi di PT Cahaya Indo Mandiri dikarenakan tuntutan perusahaan kepada karyawannya supaya berkerja dengan lebih cepat dengan kondisi yang sulit sekali bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat. Kondisi yang sulit yang dimaksudkan disini merupakan kondisi jalan dan muatan yang padat di lapangan kerja proyek, dimana jalannya yang panjang, kurang rata beserta banyaknya lubang dan bergelombang sehingga sangat sulit bagi karyawan untuk melaju dengan kondisi jalan tersebut apalagi ditambah dengan muatan yang padat, ini makin menambah kesulitan bagi karyawan untuk melaju dengan cepat. Stres kerja perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk

yang dapat terjadi. Pernyataan ini didukung oleh (Monica & Putra, 2017) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Selain dari stres kerja, diduga penyebab tingginya *turnover intention* di PT Cahaya Indo Mandiri juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana seorang pekerja memandang pekerjaannya (Paat, Tewal, & Jan, 2017). Seorang pekerja atau karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah biasanya menunjukkan sikap yang negatif, biasanya ditunjukkan terhadap pekerjaannya ataupun terhadap kawasan kerjanya, sehingga seorang karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam dirinya kemudian merasakan kegelisahan, ujung-ujungnya karyawan akan berniat untuk pindah dan meninggalkan perusahaan. Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi karyawan PT Cahaya Indo Mandiri untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru lagi, adapun masalah kepuasan kerja mengenai pemberian kompensasi yang rendah kepada karyawan, yang kurang sesuai dengan kondisi beban kerja yang mereka kerjakan. Tidak hanya kompensasi yang rendah dipermasalahkan, adanya konflik antara rekan kerja atau antara karyawan operator dengan para mekanik yang membuat kepuasan kerja mereka menjadi rendah, antara operator dengan mekanik selalu terjadi perselisihan, disisi operator mereka menuntut mekanik supaya bekerja lebih cepat dikarenakan mereka harus mengejar target, disisi mekanik mereka tidak bisa mengerjakan alat yang rusak dengan sangat cepat dikarenakan harus mengorder sparepart yang dibutuhkan terlebih dahulu dan inilah yang menyebabkan selalu terjadinya perselisihan. Pernyataan ini didukung oleh (Hidayati & Trisnawati,

2016) bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PT Cahaya Indo Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yang kantornya berlokasi di komplek perumahan lotus garden blok ab no 7 Batam. PT Cahaya Indo Mandiri memiliki banyak karyawan namun banyak juga karyawan yang mengalami stres kerja beserta banyak juga karyawan yang tingkat kepuasannya rendah, sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dan ini merupakan masalah yang dihadapi perusahaan PT Cahaya Indo Mandiri saat ini. Berikut merupakan Data *turnover* Karyawan bulan Oktober 2018 – September 2019 PT Cahaya Indo Mandiri.

**Tabel 1.1** Data *turnover* Karyawan bulan Oktober 2018 – September 2019

No	Bulan	Jumlah karyawan pada awal bulan	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir bulan
1	Oktober	106	0	1	105
2	November	105	1	0	106
3	Desember	106	0	0	106
4	Januari	106	0	1	105
5	Februari	105	0	0	105
6	Maret	105	1	0	106
7	April	106	0	2	104
8	Mei	104	1	0	105

9	Juni	105	0	0	105
10	July	105	0	1	104
11	Agustus	104	1	0	105
12	September	105	0	1	104

**Sumber:** Data PT Cahaya Indo Mandiri, 2018-2019

Dilihat dari tabel 1.2 di atas, dapat di pahami bahwa tingkat keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018-2019 dari bulan Oktober 2018 hingga bulan September 2019. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan mengalami masalah tingginya *turnover intention*. Jumlah karyawan yang keluar paling tinggi sebanyak 2 karyawan dan jumlah karyawan yang masuk paling banyak terjadi sebanyak 1 karyawan. Dilihat dari pemahaman data, diperoleh pemahaman bahwa jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar. Yang menyebabkan keluar masuknya karyawan diduga masalah stres kerja dan kepuasan kerja, stress kerja yang dialami karyawan PT Cahaya Indo Mandiri terjadi dikarenakan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stress kerja dan berdampak juga terhadap kepuasan kerja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indo Mandiri menurun sehingga menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

Maka berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dibuat dalam judul “ **PENGARUH STRES KERJA DAN**

## **KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDO MANDIRI”.**

### **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja.
2. Kompensasi yang rendah dan perselisihan antara rekan kerja yang membuat kepuasan kerja menjadi rendah.
3. Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan *turnover intention* yang tinggi.

### **1.3. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi yang di atas sehingga peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. PT Cahaya Indo Mandiri sebagai objek penelitian.
2. Stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel tetap.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?

3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo Mandiri?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Cahaya Indo mandiri.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT. Cahaya Indo Mandiri yaitu sebagai berikut:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai stres kerja dan kepuasana kerja berserta dengan *turnover intention*, dan bias dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga bias dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meyelesaikan masalah stres kerja serta kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengatasi masalah *turnover intention* yang tinggi.

## **1.6.2. Manfaat Praktis**

### **1.6.2.1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa menentukan cara supaya dapat mengelola sumber daya manusia dengan tepat.

### **1.6.2.2. Bagi Universitas Putera Batam**

Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai rujukan, acuan dan dokumen akademik yang berfungsi untuk dijadikan acuan dalam kegiatan akademik serta sumber referensi.

### **1.6.2.3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.