

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan era globalisasi membuat permasalahan yang ada di dalam Sumber Daya Manusia (SDM) semakin meluas, salah satunya yaitu masalah niat untuk keluar karyawan di dalam suatu perusahaan yang sudah banyak dipelajari sebagai fenomena. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang esensial di dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian misi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pemangku dalam perusahaan yang akan mengelola dan mengembangkan komponen bahan baku, mesin, dan modal di dalam perusahaan sehingga komponen-komponen tersebut nantinya dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling berpengaruh dalam aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa di dalam suatu perusahaan diperlukan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak jarang perusahaan mengalami hambatan dalam proses produksi perusahaan. Fenomena yang sering kali terjadi adalah prestasi suatu perusahaan yang baik dapat terganggu oleh berbagai perilaku sumber daya manusia yang sulit untuk dicegah.

Salah satu bentuk perilaku yang dapat dilakukan oleh sumber daya manusia yaitu keinginan pindah kerja (niat untuk keluar) yang akhirnya memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat niat untuk keluar menjadi persoalan yang kronis bagi banyak perusahaan bahkan sebagian perusahaan mengalami kekecewaan ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pada akhirnya menjadi percuma karena sumber daya manusia yang direkrut telah memilih pekerjaan di perusahaan lainnya (Dennis, 1998).

Sumber daya manusia atau dapat disebut karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berbeda-beda terkadang jika tujuan dari karyawan tersebut tidak dapat tercapai, dan dorongan kebutuhan hidup menjadi alasan utama untuk mencari pekerjaan yang lebih dari apa yang sudah di raih sebelumnya. Karyawan menjadi

sumber daya manusia dapat menggerakkan suatu perusahaan. Selain sumber daya manusia, suatu organisasi juga memiliki peran yang penting dalam menentukan keefektivitasan suatu organisasi.

Perusahaan perlu menyadari akan nilai dari investasi sumber daya manusia. Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, karena perencanaan, pengontrolan, dan pengorganisasian dikendalikan semua oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Perusahaan harus senantiasa memperhatikan dan menghormati hal-hal yang dapat membuat sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertahan. Sumber daya manusia yang memiliki energi negatif yang tinggi akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan (niat untuk keluar). Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Menurut Chung *et al.*, (2017), pada dasarnya keinginan seorang karyawan untuk keluar mengacu pada kadar intensitas atau kemungkinan seorang karyawan untuk pergi meninggalkan organisasi atau perusahaan tempatnya berada. Maka dapat disimpulkan bahwa niat untuk keluar merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan, yang belum terwujud dalam sebuah tindakan yang pasti dengan organisasi atau perusahaan dimana dia berada. Setiyanto & Hidayati (2017), menyatakan bahwa di dalam suatu organisasi perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat mengganggu kinerja perusahaan dan dapat merugikan perusahaan, karena perusahaan telah banyak mengeluarkan biaya untuk merekrut dan melatih karyawan.

Menurut Fadzillah dan Martono (2016), keinginan karyawan untuk berpindah disebabkan oleh faktor-faktor seperti kesempatan promosi, kondisi pekerjaan, dan kesempatan jenjang karir jangka panjang. Sedangkan menurut Sutanto dan Gunawan (2013), faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Niat untuk keluar (*turnover intention*) mempunyai hubungan yang erat dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan dalam suatu

perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang sedikit untuk keluar dari perusahaan (Harter *et al.*, 2002).

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat untuk keluar karyawan. Stres kerja sering kali terjadi karena tuntutan tugas yang diberikan. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang karyawan dan dapat memberikan dampak dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan seorang karyawan ingin keluar dari perusahaan (Chandio *et al.*, 2013). Stres kerja berpengaruh positif terhadap *niat untuk keluar* dimana semakin tinggi stres kerja maka akan diikuti oleh meningkatnya *niat untuk keluar* karyawan (Qureshi *et al.*, 2013).

● Selain stres kerja, kepuasan kerja juga dipercaya menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya niat untuk keluar karyawan. Kepuasan kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja bagi karyawan dalam memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasa senang dengan yang mereka kerjakan dan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi kemajuan perusahaan. Seorang karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaannya dan mempunyai kesiapan dengan segala sesuatu yang akan dihadapi di lingkungan kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan jika karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya. Beberapa sebab ketidakpuasan kerja pada karyawan, seperti pendapatan yang diterima rendah atau dirasa kurang memadai, keadaan kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atau atasan dan pekerjaan yang kurang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya (Juliana dan Riana, 2015).

PT. Bina San Prima adalah perusahaan distributor pelayanan kesehatan nasional, produk konsumen dan bahan mentah yang didirikan pada tahun 1994 dan tetap bertahan sampai saat ini. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama dimana pada saat ini persaingan semakin kompetitif, PT Bina San Prima perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan niat

untuk keluar karyawannya, karena ketika karyawan memiliki keinginan keluar akan memberikan dampak negatif dan kerugian bagi perusahaan, yang akan menimbulkan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Dampak yang dapat terjadi dan dirasakan oleh perusahaan yaitu sulit mencari karyawan baru yang sesuai dengan kemampuannya, serta memerlukan waktu dan biaya untuk merekrut dan melakukan pelatihan atau *training* untuk karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi dan kualitas yang perusahaan inginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar (Pada Karyawan PT. Bina San Prima Cabang 1)”**

## **1.2 Batasan Penelitian**

Penulis menggunakan pembatasan masalah agar permasalahan yang diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Oleh karena itu, penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

- a) Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Niat Untuk Keluar
- b) (Y) sebagai variabel dependen.
- c) Objek penelitiannya yaitu PT. Bina San Prima Cabang 1 yang beralamat Jl. Bojong Indah Raya No. 5A Cengkareng Jakarta Barat.
- d) Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner pada karyawan PT. Bina San Prima.
- e) Periode penelitian dari bulan September – Oktober 2020.

## **1.3 Rumusan Masalah**

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

- a) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima?
- c) Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh pada niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima.
- b) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima.
- c) Untuk mengetahui apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar pada perusahaan PT. Bina San Prima diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis dan praktis.

##### **a) Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan bagi mahasiswa untuk mengembangkan penelitian, ide, pengetahuan, dan penelitiannya. Selain itu, penelitian ini sebaiknya digunakan sebagai studi banding dari topik penelitian lain yang akan atau ingin melakukan penelitian tentang masalah ataupun pengembangan objek dan variabel yang akan diteliti.

##### **b) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai stres kerja

dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar sehingga dapat mengetahui apasaja dan seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar. Implikasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan untuk meminimalisir terjadinya dampak stres kerja dan kepuasan kerja yang negatif terhadap niat untuk keluar.

