

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

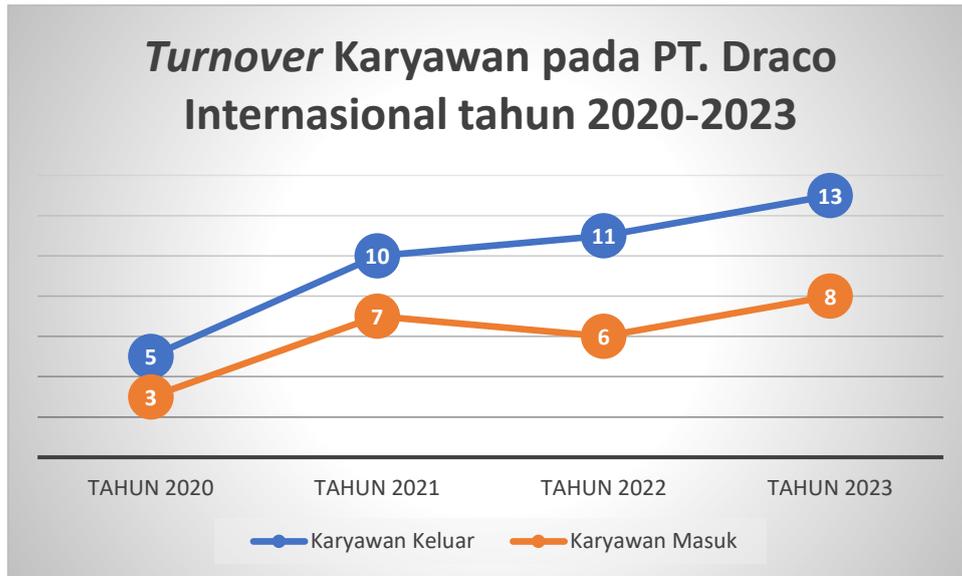
Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan, tanpa manusia tidak mungkin sebuah perusahaan dapat beroperasi, sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia di sebuah perusahaan dapat menjadi penentu kelangsungan hidup sebuah perusahaan (Arnanta & Utama, 2021). Hal ini terjadi karena tanggung jawab sumber daya manusia untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan karyawan 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 *turnover intention* yang tinggi (Budiyono, 2021).

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Arnanta & Utama, 2021). *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Darmawan, 2021). Deci dan Ryan (2019) menyatakan bahwa karyawan yang merasa sangat kompeten dan memiliki otonomi yang tinggi mungkin terdorong untuk mencari tantangan baru di luar organisasi mereka saat ini. Semua teori ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang karir yang lebih baik di tempat lain, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga

memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dst (Dharma, 2019). *Turnover intention* sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter *et al*, 2022). Menurut Hellman (2019) *turnover intention* dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Dharma, 2019).

Menurut Effendi (2022) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Handoyo (2021) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, (2021). Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi *turnover intention* (Dharma, 2019). Stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Dharma, 2019). Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* (Hasibuan, 2019)

Berikut data *Turnover* Karyawan pada PT. Draco Internasional dari tahun 2020-2024.



Gambar 1.1 Turnover Karyawan pada PT. Draco Internasional tahun 2020-2023

Sumber: Human Capital PT. Draco Internasional (Di olah untuk penelitian, 2024)

Pada gambar 1.1 dapat dilihat Berdasarkan data dari tahun 2020 hingga 2023, terdapat peningkatan yang konsisten dalam jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Pada tahun 2020, terdapat 5 karyawan yang keluar dan 3 karyawan yang masuk. Pada tahun 2021, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 10 orang, sementara yang masuk sebanyak 7 orang. Tren ini berlanjut pada tahun 2022, dengan 11 karyawan keluar dan hanya 6 karyawan yang masuk. Puncaknya terjadi pada tahun 2023, dengan 13 karyawan yang keluar dan 8 karyawan yang masuk. Meskipun terdapat peningkatan dalam jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2023, jumlah karyawan yang keluar tetap lebih tinggi, menunjukkan bahwa masalah *turnover intention* belum terselesaikan. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya mengindikasikan adanya masalah yang signifikan dalam perusahaan yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan kondisi kerja yang kurang kondusif kemungkinan besar berkontribusi pada peningkatan *turnover intention*, berikut hasilnya:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei karyawan PT. Draco Internasional

| Variabel | No | Pertanyaan | Jawaban | |
|-------------------|----|--|------------|------------|
| | | | YA (%) | TIDAK (%) |
| Kepuasan Kerja | 1 | Apakah promosi pada perusahaan berjalan dengan baik ? | 32 (47,1%) | 36 (52,9%) |
| | 2 | Apakah anda merasa kerjaan anda berat ? | 44 (64,8%) | 24 (35%) |
| Stres Kerja | 3 | Apakah anda merasa waktu kerja yang di berikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup ? | 48 (70,6%) | 20 (29,4%) |
| | 4 | Apakah anda merasa sesuai dengan budaya organisasi ? | 58 (85,3%) | 10 (14,7%) |
| Budaya Organisasi | 5 | Apakah anda merasa norma yang berlaku pada perusahaan sesuai ? | 60 (88,3%) | 8 (11,7%) |
| | 6 | Apakah anda merasa suasana bekerja baik ? | 62 (91,2%) | 6 (8,8%) |
| Lingkungan Kerja | 7 | Apakah anda merasa hubungan dengan rekan kerja baik | 64 (94,2%) | 4 (5,8%) |

Sumber: Ditulis oleh peneliti, (di olah untuk penelitian, 2024)

Pada tabel 1.1 Hasil Pra survei dapat dilihat variabel kepuasan kerja, pada pertanyaan apakah pada pertanyaan apakah promosi pada perusahaan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab tidak sebesar 36 karyawan atau sebesar 52,9%, dari total 68 karyawan yang di mintai keterangan, artinya pada variabel kepuasan kerja pada PT, Draco Internasional masih terdapat permasalahan. Selanjutnya pada variabel Stres Kerja, pada pertanyaan apakah anda merasa kerjaan anda berat, mayoritas responden menjawab ya sebanyak 44 karyawan atau sebesar 64,8% dari total 68 karyawan yang di mintai keterangan dan pada pertanyaan apakah anda merasa waktu kerja yang di berikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang cukup, mayoritas responden menjawab ya sebanyak 48 karyawan atau setara 70,6%, artinya pada variabel stres kerja masih terdapat permasalahan, pada variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja mayoritas jawaban responden tidak menunjukkan adanya permasalahan.

Menurut (Adriyani, 2021) *turnover intention* sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja, berdasarkan hasil penelitian Andrian (2021) dan Adjie

(2024) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* , berbeda dengan hasil penelitian Dian (2021) bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* , berdasarkan penelitian Ryan (2021) dan Baskoro (2021) bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* berbeda dengan hasil penelitian Nida (2022) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan juga perbedaan pada gap penelitian maka penulis menarik judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *turnover intention* Pada Karyawan PT. Draco Internasional Jakarta”. Agar perusahaan dapat mengambil keputusan yang cepat dan juga tepat terhadap kepuasan serta stres kerja yang berdampak pada *turnover intention* pada PT. Draco Internasional Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *turnover intention* Pada Karyawan PT. Draco Internasional Jakarta, " beberapa masalah penelitian yang mungkin bisa diidentifikasi adalah penelitian akan dapat mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang dinamika kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* di PT. Draco Internasional Jakarta, serta memberikan dasar bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada dan sudah di jabarkan pada latar belakang penelitian maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan masalah yang hendak dicapai, maka dapat di tetapkan tujuan penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Untuk pengetahuan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

2. Untuk pengetahuan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk menganalisis kepuasan kerja dan stres kerja yang menjadi salah satu faktor untuk mempengaruhi *Turnover intention* sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta untuk memperdalam konsep keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja, stres kerja serta *Turnover intention* serta dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang sejenis untuk dikembangkan lebih generalisasi dan komprehensif.

2. Secara Praktis

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PT. Draco Internasional Jakarta dapat memberikan manfaat praktis yang signifikan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Berikut adalah beberapa manfaat praktis dari penelitian tersebut:

- a. Meningkatkan kesadaran manajemen yaitu penelitian ini dapat membantu manajemen PT. Draco Internasional Jakarta untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk pindah kerja, dengan memahami faktor-faktor tersebut, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan retensi karyawan.
- b. Pengembangan kebijakan sumber daya manusia yaitu hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres kerja.

- c. Peningkatan kesejahteraan karyawan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk pindah kerja, perusahaan dapat melakukan intervensi yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat mencakup pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan Stres Kerja antara atasan dan bawahan, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan.

