

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu lembaga atau perusahaan pada hakikatnya, sangat tergantung dengan kehadiran sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu serta tenaga kerja atau aset utama dalam perusahaan yang merupakan faktor sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, diperbaiki dan di tingkatkan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing adalah perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal dan berkinerja dengan baik dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja atau dalam lingkungan bekerja, pemberian bonus karyawan bila mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan dan fasilitas didalam sebuah pekerjaan seperti ketersediaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, dan tunjangan yang lainnya, karena sangat mempengaruhi karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaan bahkan akan berpengaruh positif bagi sebuah perusahaan dalam mengurangi penyebab tingkat tingginya *voluntary turnover intention* karyawan dan perekrutan karyawan juga mengurangi biaya pelatihan sumber daya manusia yang baru.

Mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan kepribadian memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari di dalam perusahaan maupun di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia dengan meningkatkan daya saingnya melalui kualitas manajemen. Oleh karena itu kualitas manajemen ialah dengan memelihara hubungannya dengan karyawan terutama saat karyawan stres dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja sangat rawan bahkan dapat menimbulkan tingginya *voluntary turnover intention* karyawan yang akan membuat target perusahaan menurun.

Stres kerja sering timbul dalam pekerjaan sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Di lingkungan organisasi berbagai penyebab stress antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan, maka karyawan akan mengalami stres kerja. Stres semakin kuat apabila karyawan menghadapi masalah yang datang bertubi-tubi.

Stres kerja diduga dapat menjadi penyebab meningkatnya *voluntary turnover intention* karyawan. Stres timbul karena adanya tekanan kepada para karyawan

dengan kondisi yang tidak menyenangkan baik secara fisik maupun mental. Penyebab stres kerja terjadi karena penggabungan dari beberapa penyebab antara lain, beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, pengawasan kerja yang kurang, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, konflik peran, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Voluntary turnover intention karyawan yaitu keputusan karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya stres kerja. Tingkat *voluntary turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang berkinerja baik. Sehingga perusahaan akan merasakan rugi karena akan menambah biaya rekrutmen dan biaya pelatihan kembali meningkat. Karyawan dapat mengambil tindakan seperti *voluntary turnover* dari perusahaan jika mendapat perlakuan tidak adil dari perusahaan dan bahkan karyawan mempunyai keinginan berhenti dari perusahaan karena ingin berpindah ke lain perusahaan dan berniat mencari pekerjaan lain yang nyaman dan sesuai.

Karyawan PT. Doosan Sinar Sukabumi sering dihadapkan dengan berbagai masalah, sehingga sangat mungkin untuk terkena stres kerja. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan

yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stress kerja pada karyawan.

PT. Doosan Sinar Sukabumi yang ber alamat di Jalan PLN Angkrong RT 19/08 Desa Sundawenang Kecamatan Parungkuda Kabupaten Sukabumi, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi garmen yaitu memproduksi blouse wanita, dress, shirt dan tank top. PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi memperkerjakan karyawannya sehari dengan 7 jam kerja lebih dari 7 jam itu akan termasuk lembur, masuk kerja pada pukul 06.30 pulang pada pukul 15.30. PT. Doosan Sinar Sukabumi adalah perusahaan cabang dan pusatnya berada di kota jakarta. PT. Doosan Sinar Sukabumi berdiri sejak bulan Juli tahun 2005 oleh Mr. JONG HYUN KIM. PT. Doosan Sinar Sukabumi mempunyai 948 karyawan Indonesia dan 2 karyawan korea dengan total sewing line yaitu 12 line, dan pendapatan jumlah kapasitas produksinya 240.000 pcs perbulan, adapun nomor SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) NOMOR: 503.17/4369/10-22/PM.Herr-BPMPT/2015.

Berdasarkan hasil peninjauan dan pengamatan peneliti yang di lakukan pada PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi, adanya suatu permasalahan perusahaan pada *voluntary turnover intention*, yaitu banyak karyawan yang mempunyai pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang dekat. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil prakuesioner penelitian yang di bagikan kepada

20 karyawan tetap PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi, dengan menyatakan sebagai berikut :

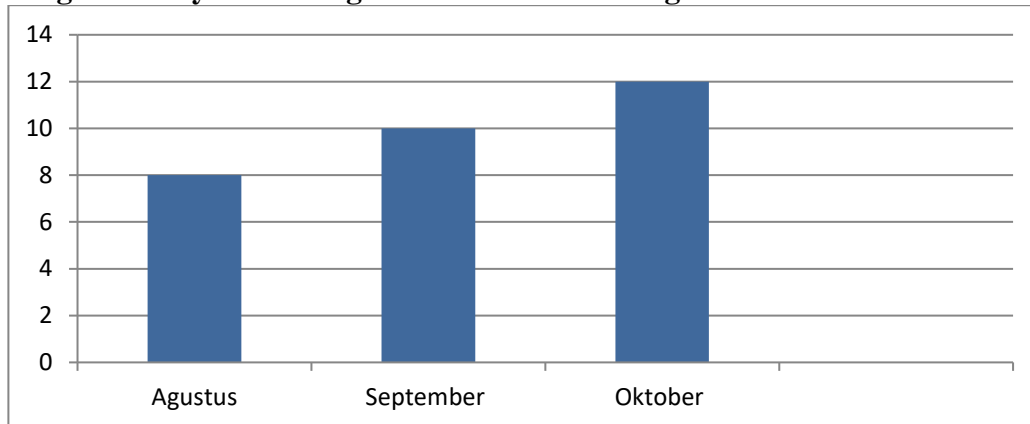
Tabel 1.1
Hasil Prakuesioner *Voluntary Turnover Intention* Karyawan pada PT Doosan Sinar Sukabumi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai niat untuk keluar dan meninggalkan perusahaan	3	10	4	3	-
2	Saya akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini	2	8	5	5	-
3	Saya mempunyai pemikiran untuk bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang singkat	4	8	5	3	-
4	Jika ada yang menawarkan saya pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, saya akan meninggalkan perusahaan ini.	3	6	6	5	-

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2018

Hal ini juga didukung dengan data karyawan yang keluar pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi pada tahun 2018 yaitu pada tiga bulan kebelakang agustus, September, oktober karyawan yang keluar meningkat pada setiap bulannya. Dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini :

Diagram Karyawan Yang Keluar Pada Bulan Agustus - Oktober 2018



Sumber: Data Perusahaan PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi

Gambar 1.1 Diagram Karyawan Yang Resign 2018

Berdasarkan data pada tabel dan gambar diatas, menunjukan bahwa *voluntary turnover intention* karyawan pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi dapat dikatakan tinggi dan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 semakin meningkat pada setiap bulannya. Permasalahan diatas dapat diartikan bahwa masalah pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi diduga disebabkan oleh stres kerja, yaitu perusahaan banyak memberikan tuntutan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang kadang-kadang juga bertentangan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul yaitu:

“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP VOLUNTARY TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. DOOSAN SINAR SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI ”.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah bahwa terdapat permasalahan yang terjadi pada PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi yaitu pada *voluntary turnover intention* karyawan, banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dengan beberapa faktor. Akibat dari meningkatnya *voluntary turnover intention* karyawan bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidak stabilan dan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention*.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.2.1.** Bagaimana gambaran konflik peran, peran yang rancu/tidak jelas, beban kerja yang berlebihan dan *voluntary turnover intention* karyawan pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi ?
- 1.2.2.2.** Seberapa besar pengaruh konflik peran terhadap *voluntary turnover intention* pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi ?
- 1.2.2.3.** Seberapa besar pengaruh peran yang rancu/tidak jelas terhadap *voluntary turnover intention* karyawan pada PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi?

1.2.2.4. Seberapa besar pengaruh beban kerja yang berlebihan terhadap *voluntary turnover intention* karyawan pada PT. Doosan Sinar Sukabumi kabupaten sukabumi?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dari informasi yang diperlukan, sehingga permasalahan yang telah dijabarkan diatas dapat digambarkan dengan jelas sebagai bahan penelitian skripsi. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1.3.1.1. Untuk mengetahui konflik peran, peran yang rancu/tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, dan *voluntary turnover intention* karyawan pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

1.3.1.2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran terhadap *voluntary turnover intention* karyawan pada PT Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

1.3.1.3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh peran yang rancu/tidak jelas terhadap *voluntary turnover intention* karyawan pada PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

1.3.1.4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja yang berlebihan terhadap *voluntary turnover intention* karyawan pada PT. Doosan Sinar Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1.3.2.1 Kegunaan Teoretis

Peneliti ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk lebih mendalam lagi, yang terfokus pada pembahasan stres kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap *voluntary turnover intention* karyawan berdasarkan teori-teori yang ada. Penelitian ini juga merupakan aplikasi dari ilmu-ilmu yang telah dipelajari sesuai keilmuan yang ada pada Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

1.3.2.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman, serta menghasilkan sumbangan pemikiran, diantaranya sebagai berikut:

1.3.2.2.1 Bagi peneliti sendiri

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti terutama mengenai manajemen sumber daya manusia dan mengetahui mengenai stres kerja yang sangat berpengaruh terhadap *voluntary turnover intention* karyawan.

1.3.2.2.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan serta menjadi landasan untuk perusahaan agar lebih baik lagi kedepannya dalam memerhatikan kerja karyawannya dan dapat mengetahui apa yang menjadi harapan karyawan dalam kerja sehingga tidak menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

1.3.2.2.3 Bagi pihak-pihak lain

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan memberikan ide, referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi mahasiswa dalam mengadakan penelitian dengan pembahasan yang sama.

1.4. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu pada PT. Doosan Sinar Sukabumi yang beralamat di Jl. Pln Angkrong Rt 19 / 08 Desa. Sundawenang, Kecamatan. Parungkuda, Kabupaten. Sukabumi.

1.4.2. Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu sepuluh bulan, yaitu terhitung sejak bulan September 2018 – Juni 2019. Selama penelitian tersebut peneliti melewati berbagai tahapan, mulai dari persiapan, peninjauan, seminar usulan penelitian, pengumpulan data hingga tahap pengujian skripsi.

