

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam suatu organisasi dapat melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan demikian perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Pada dasarnya karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktifitas perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki peran yang penting terhadap kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku setiap karyawan (Sidharta & Margaretha, 2011). Dalam hal ini perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dan perusahaan harus berani menerima tantangan serta harus tetap tanggap dalam menangani masalah dalam menangani permasalahan sumber daya terutama pada tingkatan stress kerja, kepuasan kerja dalam KUD Sumberrejo Unit SKT. Jika dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan (Khoiroh, 2012). Pada dasarnya

perusahaan diharuskan mampu mengelola tingkat stress kerja serta perlu melakukan koordinasi dalam sebuah komitmen organisasi pada perusahaan sehingga akan timbul rasa kepuasan kerja dalam diri masing-masing individu dan menghilangkan tingkatan *turnover intention* pada KUD Sumberrejo Unit SKT.

Perilaku karyawan yang sering muncul dikarenakan adanya kegagalan mengelola sumber daya manusia dan koordinasi organisasi yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang pada akhirnya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover Intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain (Abdillah, 2012). *Turnover intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan. Tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Dimana alasan keamanan ini khususnya dalam masalah penghasilan memiliki dampak yang sangat kuat dalam kehidupan karyawan (Fadzillah & Martono, 2016).

Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak yang sangat terasa dari terjadinya *turnover* ini adalah waktu serta biaya baru untuk merekrut karyawan baru (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013). Setelah proses perekrutan dilakukan, perusahaan juga harus kembali

mengeluarkan biaya untuk pelatihan karyawan tersebut. Akan tetapi untuk mengetahui tingkat *turnover* yang sebenarnya (*actual turnover*) tidak dapat dilakukan dengan mudah, sehingga diperlukan sebuah alat yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi *turnover* lebih awal yaitu melalui *turnover intention*. Keputusan berpindah ataupun keluar dari perusahaan merupakan hak bagi setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik lagi ditempat lain atau sudah tidak tahan dengan keadaan lingkungan ditempat kerja tersebut.

Menurut Hassan (2014), keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Stress pada tempat kerja merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi perusahaan. Dalam KUD Sumberrejo Unit SKT stress kerja merupakan hal yang maklum adanya dikarenakan mayoritas karyawan disana perempuan maka karyawan tersebut memiliki tuntutan tidak hanya diperusahaan namun juga punya tuntutan di dalam rumah tangga mereka. Menurut Paille (2011) menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan-rekan dan menyebabkan

kelelahan yang berlebihan. Jika dalam suatu perusahaan terdapat faktor pemicu terjadinya stres kerja maka akan ada dampak buruknya yang akan berujung pada pengunduran diri sang pegawai atau *turnover intention*.

Duraningsam et al. (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan stres yaitu kelelahan emosional, stres kerja, gaji, kesehatan pekerja dan layanan yang sering kurang untuk pekerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Terdapat juga kondisi internal yang kurang baik berupa gangguan fisik kerja, lingkungan, dan situasi sosial pekerja yang berpengaruh pada niatan untuk berpindah tempat kerja. Gejala fisik yang dapat diamati dari stres adalah menyebabkan perubahan metabolisme, tekanan darah menjadi meningkat, dapat menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

Dalam hal lain komitmen organisasi juga perlu adanya dikarenakan memiliki peran yang besar dalam perusahaan termasuk kinerja didalam dan luar perusahaan, serta nilai *turnover* perusahaan. (Robbins dan Coulter, 2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Dalam hal komitmen organisasi dalam KUD Sumberejo Unit SKT karyawan harus memiliki rasa kepercayaan yang tinggi antar rekan-rekan organisasi guna meningkatkan kinerja, serta karyawan harus jujur dalam hal pekerjaan, tidak hanya itu karyawan juga harus senang dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut Purba (2011), Komitmen Organisasi merupakan keberpihakan seseorang karyawan sebagai anggota dengan melibatkan diri secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan seorang karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan untuk terus bertahan, mendukung visi dan misi, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan (Wibowo, 2011). Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Jafri, 2010). Menurut Choong et al. (2012), karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, serta karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Salah satu bentuk komitmen organisasi yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kinerja yang meningkat, rendahnya tingkat absensi dan keinginan untuk tidak mencari pekerjaan lain. Maka dari itu tiap individu dalam KUD Sumberrejo Unit SKT MPS Sukorejo diharapkan memiliki komitmen dalam bekerja, karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam berkerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya serta komitmennya (Robinson dan Aprilia, 2005). Desianty (2005) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif antara lain peningkatan

produktivitas dan kualitas kerja. Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja (Handoko, 2008). Dalam hal ini jika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan maka akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan adanya sikap negatif terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang terlihat dalam lingkungan kerjanya (Agustina, 2008).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2008) mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Ahmad et al. (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Glick (1992) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini. Swaminthan (2013) menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan juga akan menekan rasa keinginan keluar dari perusahaan atau *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil penelitian di KUD Sumberrejo unit SKT (MPS Sukorejo) merupakan salah satu perusahaan rokok konvensional mitra PT. HM Sampoerna untuk mengerjakan produksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) dengan produk rokok kretek sampoerna hijau. KUD

Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan selalu berusaha secara maksimal untuk menunjukkan eksistensinya dalam mengelola tembakau menjadi rokok sesuai yang diharapkan oleh PT. HM Sampoerna. KUD Sumber Rejo Unit SKT Pasuruan dengan beberapa perusahaan mitra sampoerna lainnya yang terus berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang nantinya juga membantu untuk membangun perekonomian di Indonesia. KUD Sumber Rejo Unit SKT diharapkan mampu memanajemen tingkatan stres kerja dan komitmen organisasi agar tercapainya sebuah tujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang nantinya juga membantu untuk membangun perekonomian Indonesia guna menciptakan rasa kepuasan kerja agar terhindar dari *turnover intention* perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* pada perusahaan ini.

Maka dari itu penulis mengambil judul penelitian “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION*” (Studi KUD SUMBERREJO UNIT SKT (MPS SUKOREJO))

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Masalah

Dari perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover Intention*
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat bagi :

1. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention*

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi, bahan pembelajaran, dan sebagai materi penambah penelitian baru khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi inspirasi atau sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

