

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia adalah salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap, berkinerja baik dan mempertahankan karyawan adalah hal sulit untuk dilakukan. Manajer perusahaan harus memprioritaskan, menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya organisasi dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia

mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring anggota atau staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998 dalam Ariyanto 2001). Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah dari perusahaan diantaranya adalah stres kerja, pengembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) aspek dalam kepuasan kerja.

Faktor *turnover* yang pertama yaitu stres kerja. Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (Salleh, Bakar dan Keong, 2008). Dalam suatu kesempatan Smith (1981) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja. Kahn dan Quin (dalam Ivancevich et al, 1982) menambahkan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Keenan dan Newton (1984) yang menyebutkan bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan.

Faktor yang kedua adalah pengembangan karir. Pengembangan karir Menurut Rivai dan Sagala (2009) adalah proses peningkatan kemampuan

kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga nantinya akan berdampak dalam faktor ketiga *turnover* yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan (*work it self*).

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap keinginan keluar individu pada perusahaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tingkat kepuasannya rendah.

Ketidakpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya (Hullin et al., 1985). Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen karyawan, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain (DeMicco dan Reid, 1988). Kepuasan memiliki beberapa aspek diantaranya yang menjadi fokus penelitian adalah pada pekerjaan itu sendiri

(*work it self*). Bagaimana berpengaruh *work it self* dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja yang keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya betah untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Seperti di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil (DDST) Kabupaten demak. PT. DDST merupakan salah satu perusahaan terbesar di Demak. Perusahaan ini bergerak di bidang Tekstil dan proses produksi pemintalan benang. PT. DDST juga merupakan salah satu perusahaan dengan *turnover*

intention yang tinggi. Jumlah karyawan dalam PT. DDST sangat banyak dan dibagi menjadi beberapa group. Seperti data *turnover* berikut ini merupakan data yang di peroleh peneliti dalam group yang berada di gedung AB bagian produksi. Salah satu penyebab seorang karyawan mengalami stres kerja di perusahaan DDST yaitu karena target produksi yang tinggi, beban kerja yang banyak seperti dulu satu karyawan hanya memengang satu mesin produksi namun sekarang satu karyawan di bebani 4 mesin produksi dengan pendapatan yang tidak diperhitungkan naik tapi beban karyawan ditambah dan target produksi yang lebih banyak serta tanggung jawab pekerjaan yang tinggi, untuk pengembangan diri karyawan PT. DDST tidak diberi kesempatan promosi yang adil dan baik, ada yang sudah mengabdikan selama 6 tahun bahkan lebih namun pendapatan dan jabatan tidak pernah berubah hanya mengikuti UMK yang ditetapkan pemerintah saja, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri (*work it self*) seperti tidak adanya pemberian prestasi karyawan yang memenuhi target dalam perusahaan, kurangnya motivasi dari motivator perusahaan. Hal inilah faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan. Untuk membuktikan uraian latar belakang diatas, berikut datanya :

Tabel 1.1
DATA TURNOVER KARYAWAN GEDUNG AB
PERIODE TAHUN 2017

No.	Bulan	Jumlah Banyaknya Karyawan				Persentase
		Awal	Keluar	Masuk	Akhir	
1	Januari	2070	161	112	2021	2,40%
2	Februari	2021	124	64	1961	1,00%
3	Maret	1961	98	79	1942	0,19%
4	April	1942	81	78	1939	0,02%
5	Mei	1939	75	54	1918	0,12%
6	Juni	1918	42	92	1968	-0,23%
7	Juli	1968	155	78	1891	0,31%
8	Agustus	1891	118	149	1922	-0,11%
9	September	1922	129	78	1871	0,16%
10	Oktober	1871	106	83	1848	0,07%
11	November	1848	123	5	1730	0,31%
12	Desember	1730	115	70	1685	0,11%

Sumber : PT. Delta Dunia Sandang Tekstil

Perlu diketahui dahulu bahwa target atau standar awal karyawan dari PT. DDST tahun 2017 adalah sebanyak 2256 karyawan. Namun dari data di atas karyawan dari bulan desember 2016 yang masuk ke januari 2017 hanya sebanyak 2070 karyawan, pada bulan januari 2017 tercatat karyawan keluar sebanyak 161 dan karyawan masuk hanya 112 orang. Tingkat *turnover* sudah mulai terlihat diawal januari ada 2070 karyawan menjadi 2021 karyawan, yang berarti ini mengalami penurunan karyawan dari jumlah awal sebesar 2,4%. Yang mengalami penurunan bukan hanya di bulan januari namun pada bulan februari, maret, april, mei, juli, september, nopember, dan desember

juga mengalami *turnover intention*. Pada bulan juni diketahui bahwa ada kenaikan jumlah karyawan yaitu sebanyak 0,23% dari 1918 menjadi 1968 yang berarti ada penambahan sebesar 50 karyawan. Bulan agustus juga mengalami kenaikan sebesar 0,11% atau sebanyak 31 karyawan dari bulan sebelumnya. Adanya kenaikan di bulan juni dan agustus tidak menambah atau menutupi kekurangan target karyawan awal pada bulan januari. Hingga pada akhir tahun yakni bulan desember 2017 diketahui bahwa jumlah karyawan hanya sebanyak 1685 orang. Inilah mengapa PT. DDST dikatakan perusahaan yang tergolong mempunyai *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin mengangkat penelitian dengan judul :

“PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK IT SELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Kabupaten Demak, maka rumusan masalah pada studi penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *work it self* ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *work it self* ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* ?
5. Bagaimana pengaruh *work it self* terhadap *turnover intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas peneliti bermaksud untuk :

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *work it self* ?
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *work it self* ?
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan ?
5. Menganalisis pengaruh *work it self* terhadap *turnover intention* ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1.4.1 Dari segi organisasional

Bagi perusahaan bisa untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *work it self* terhadap *turnover intention* sehingga bisa mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi.

1.4.2 Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan bagi karyawan agar tingkat dalam bekerjanya tinggi dan dampak terhadap *turnover intention* menjadi berkurang.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai apa itu *turnover intention* secara riil khususnya yang menyangkut pengelolaan stres kerja, pengembangan karir, dan *work it self* dalam kepuasan kerja karyawan.

1.4.4 Dari segi teoritis

penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan oleh para peneliti-peneliti lain yang akan mengadakan penelitian serupa.