



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan perusahaan di bekasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan melalui dengan mengembangkan fasilitas perusahaan maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada priode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kemajuan hubungan dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti meninggalkan perusahaan. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang disebabkan oleh factor menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi karyawan, juga

1. Dilarang menutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Turnover karyawan juga terjadi pada perusahaan yang berada di bawah Tudung Group yang merupakan perusahaan multinasional Indonesia terbesar yang pengelolaan minyak sawit dan kacang khususnya dibidang makanan dan minuman. Perusahaan ini didirikan tahun 1990 dan didirikan di Pati, Jawa tengah.

Turnover yang terjadi di perusahaan dengan standar internasional ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, Perusahaan Sinar Niaga Sejahtera seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka turnover yang rendah.

Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu (Karyawan) dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi dibutuhkan agar terbentuknya suatu koordinasi maupun kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila interaksi individu dengan rekan kerjanya maupun dengan lingkungan kerja tidak berjalan, maka situasi semacam ini akan menjadi potensi timbulnya stres dan menjadi kendala yang kemungkinan mempengaruhi kehidupan berkarya individu tersebut.

Setiap pekerjaan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda tetapi jika stres yang dirasakan dan dialami karyawan dari waktu ke waktu dan dibiarkan terus menerus dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti menurunkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat menjadi hambatan yang cukup berarti perusahaan karena setiap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan pasti ingin setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset terpenting yang menentukan keberhasilan serta kemajuan perusahaan, yang dalam perusahaan Sumber Daya Manusia terdiri dari berbagai manusia dipersatukan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan uraian dan kenyataan diatas, maka pada kesempatan kali ini penulis mengangkat judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA ”** diharapkan dengan adanya analisa yang saya buat perusahaan dapat semakin memperhatikan sumber daya manusia terutama dalam hal bidang kesenjangan social sehingga karyawan diperusahaan tersebut dapat menjadi karyawan yang berprestasi dan semakin giat dalam bekerja sehingga dapat memajukan perusahaan Sinar Niaga Sejahtera.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/ perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.



C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*”. *Turnover* dipilih karena adanya tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan kerugian dari sisi moral, kesenjangan sosial maupun finansial.

D. Batasan Penelitian

Agar tujuan penelitian ini menjadi lebih terarah, penulis akan membatasi ruang lingkup penelitian pada :

1. Objek penelitian di bagian *marketing* dan *finance* di PT. Sinar Niaga Sejahtera
2. Prestasi kerja diukur dari penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Tingkat kejenuhan karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan
4. Penelitian dilakukan pada bulan April 2017 sampai dengan Juni 2017.

E. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/ perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



F. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera.

G. Manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Sinar Niaga Sejahtera.

3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.