

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan teknologi dan informasi yang ada di dunia, menuntut kepada perusahaan yang memiliki tujuan utama yakni laba, untuk dapat menyesuaikan perubahan agar dapat bersaing ketat demi mempertahankan industri yang di kelola. Perusahaan harus memiliki suatu keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang ada, untuk merelasikan hal tersebut, sebuah perusahaan harus dapat manajemen dengan baik sumber daya manusia mereka agar dapat memperoleh kinerja yang unggul. Sehingga perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing yang sangat tinggi dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satunya sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia.

Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia yang di maksud adalah suatu aset perusahaan yang sangat penting yang dapat berpengaruh terhadap tercapainya suatu tujuan perusahaan. Salah satu elemen penentu yang penting untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien adalah sumber daya manusia (Widiansyah, 2018). Kemampuan suatu bisnis untuk mencapai tujuannya dan tetap berada di jalur dalam menghadapi persaingan bergantung pada sumber daya manusia yang berpengetahuan, efektif, dan berkualitas tinggi. Menurut Idris (2016) menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Mawadati dan Saputra (2020) mengemukakan bahwa Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan, untuk Meningkatnya perhatian tersebut akan menentukan bagaimana kinerja sebuah perusahaan kedepannya. Namun secara realita masih banyak sebuah perusahaan yang belum bisa melakukan hal tersebut kepada karyawan mereka yang akhirnya dapat menyebabkan terjadinya fatal yaitu *Turnover intention*

karyawan dari suatu perusahaan tersebut. Salah penguat dalam definisi tersebut didapati dalam penelitian Dewi dan Agustina (2021) yang berisi bahwa dengan adanya berkembangnya pada PT. Pardnyana ArthaMandiri Money Changer Bandung. Penambahan intensitas pekerjaan dan beban kerja semakin naik namun perusahaan tidak memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yaitu karyawan, entah melalui sistem *reward* yang sesuai ataupun memberikan penghargaan saat berprestasi. Sehingga lamakelamaan membuat karyawan mengalami *turnover intention* dan mencari perushaa yang lebih bisa memberi penghargaan yang lebih baik atas kontribusimereka.

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti daripekerjaan secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mahdi Ahmad, et al 2012).Menurut wawancara yang dilakukan CV. Behaestex bersama beberapa karyawan, kebanyakan karyawan menjawab berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan di karenakan adanya keinginan meperoleh pekerjaan yang lebih baik lagi. Hal tersebut sesuai wawancara bersama orang kantor bahwa tingkat *turnover intention* di perusahaan tergolong sangat tinggi sampai dengan 50% karyawan yang mengalami *turnover intention* pasca pembukaan rekrutmen sampai 1 tahun kedepan. Dengan demikian terjadinya *turnover intention* pada karyawan CV. Behaestex dapat dilihat dari karyawan yang ingin mengundurkan diri pada setiap hari ataupun setiap bulan mulai dari saat melakukan pekerjaan sampai rasa keinginan keluar dari pekerjaan muncul.

Dalam Penelitian Anastia et al (2021) mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention* dengan kepuasan kerja. *Turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Ketika tingkat kepuasan kerja di dalam suatu organisasi meningkat, cenderung berkontribusi pada penurunan tingkat *turnoverintention* karyawan. Hal ini di dukung oleh fakta secara umum bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan merekeka cenderungnm memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Sebaliknya, tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menjadi indikator masalah dalam kepuasan kerja dianatara karyawan yang bekerja dalam

perusahaan tersebut akan mencari peluang pekerjaan di tempat lain.

Menurut Hartatik (2014) Kepuasan kerja adalah suatu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun masalah kepuasan kerja pada CV. Behaestex muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dan harapan individu. Individu merasa bahwa timbal balik yang diterima tidak sejalan dengan dedikasi dan ketekunan yang mereka tanamkan dalam pekerjaan. Menjalani pekerjaan yang memerlukan tingkat ketekunan yang sangat tinggi bisa menjadi tantangan tersendiri. Pekerjaan yang semikian membutuhkan fokus yang luar biasa, namun jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Pernyataan ini diperkuat oleh Husni dan Fayet (2021) dalam penelitiannya pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, yang menyatakan bahwa beban kerja dan gaji yang dinilai sesuai dengan pekerjaan telah ditetapkan akan menciptakan nilai kepuasan pada karyawan.

Selain kepuasan kerja perlu kita ketahui juga bahwa ada suatu hal yang paling memicu tingginya *turnover intention* yaitu stres kerja. Menurut Rivai (2009) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Permasalahan stres kerja pada CV. Behaestex lebih dominan ke karyawan baru sebab pekerjaan tersebut membutuhkan skill yang sangat berat. Karyawan yang baru masuk memerlukan waktu beberapa bulan untuk menguasai teknik tenun serta memperoleh pengalaman yang memadai di bidang tenun. Proses adaptasi ini melibatkan pemahaman mendalam tentang aspek teknik dan artistik dalam proses tenun, termasuk penggunaan peralatan khusus, pembelajaran pola-pola rumit dan pengembangan tangan yang presisi, pemahaman jenis benang, serat, dan bahan juga menjadi esensial. Di awal perjalanan, karyawan baru sering menghadapi kurva pembelajaran yang curam, dengan ekspektasi diri yang tinggi dan tekanan untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian Arif et al (2021) menunjukkan bahwa pekerja baru cenderung mengalami tingkat stres yang signifikan karena mereka belum menguasai keterampilan atau

pengalaman yang cukup untuk mengatasi tantangan di tempat kerja.

Berdasarkan teori dan permasalahan di atas terdapat menurut penulis ada ketidak laras antara masalah dan teori. Dalam teori *turnover intention* sangat tidak selaras dengan permasalahan sebab teori *turnover intention* sendiri menjelaskan keinginan keluarnya karyawan karna rela, namun secara fakta keinginan keluarnya karyawan pada CV. Behaestex di karena ingin mencari pekerjaan baru lagi yang lebih baik di karenakan status industri masih UMKM yang artinya finansial yang di berikan tidak besar seperti perusahaan lain.

Penelitian ini membahas variabel pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja untuk mengukur *turnover intention*. Dalam Penelitian Anastia (2021) mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan *turnover intention* dengan kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Suhartin dan Iskandar (2020) menyatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis ingin mengetahui seberapa besar dampak kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* CV. Behaestex. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang meengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan, hasil penilitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahamn lebih lanjut tentang faktor yang memengaruhi *turnover intention* dan memberikan dasar untuk perbaikan kondisi kerja dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.

1.2 Identifikasi masalah

1. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya sebuah *turnover intention* karyawan sebab seseorang individu pasti akan menginginkan rasa puas terhadap apa yang di capainya selama beekerja.
2. Stres kerja merupakan suatu faktor yang memengaruhi *turnover intention* salah satu faktor yang memicu sebuah stress kerja yaitu, tugas yang di berikan atas yang menurut individu melebihi beban porsi individu tersebut.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti memfokuskan rumusan masalah agar penelitian dalam ruang lingkup pembahasan yaitu membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover invitation*, adapun pembahasannya sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja pada *turnover invitation* karyawan CV. Behaestex ?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover invitation* karyawan CV. Behaestex ?
3. Adakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Behaestex ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* CV. Behaestex
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* CV. Behaestex
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan stres kerja dapat diprediksi dan diketahui naik turunnya *turnover intention*.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pernyataan ini sebagai berikut ;

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan ilmu pengetahuan untuk pendidikan selanjutnya dalam mengembangkan sebuah konsep atau teori khususnya sebagai teori dijadikan sebagai pedoman ataupun bisa dilanjutkan di masa yang akan datang dengan konsep yang sesuai dengan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

a. Pada Cv. Behaestek

Dapat menjadi sumber informasi yang akurat terkait permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan mengenai kepuasan kerja dan stres kerja sejauh mana hal tersebut terjadi pada karyawan yang nantinya menyebabkan *turnover invitation*, penelitian ini juga dapat digunakan untuk memperbaiki kualitas perusahaan itu sendiri untuk berkoreklasi diri lagi agar perusahaan lebih maju ataupun lebih besar, dan lebih baik lagi untuk menentukan sebuah kebijakan dalam sumber daya manusia.

b. Peneliti selanjutnya

Dapat menjadi sebuah referensi, dan salah satu bahan yang mendukung penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan akurat dalam bidang dan pembahasan yang sama.