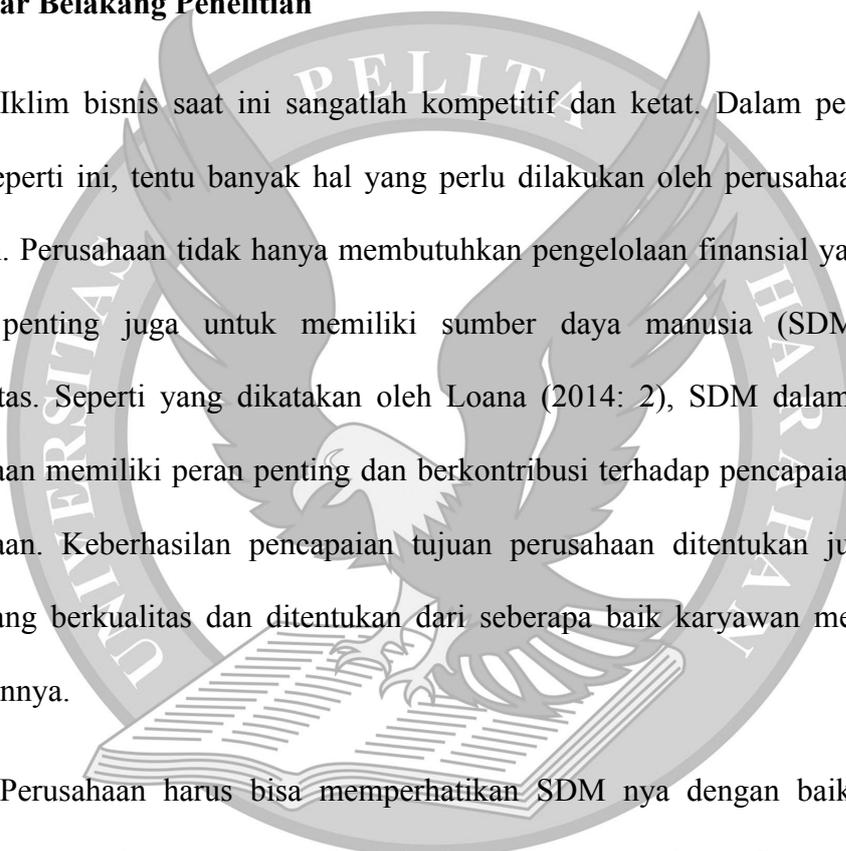


BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, masalah apa yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan sehingga dibentuk rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Penelitian



Iklm bisnis saat ini sangatlah kompetitif dan ketat. Dalam persaingan bisnis seperti ini, tentu banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk bertahan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan pengelolaan finansial yang baik, namun penting juga untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Seperti yang dikatakan oleh Loana (2014: 2), SDM dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan ditentukan juga oleh SDM yang berkualitas dan ditentukan dari seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya.

Perusahaan harus bisa memperhatikan SDM nya dengan baik karena karyawan merupakan aset penting dan berharga bagi perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang mengalami masalah SDM dimana terjadi tingkat *turnover intention* yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatasi masalah ini. *Turnover intention* adalah niat dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hal ini merupakan hal yang wajar karena karyawan melakukan hal demikian untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Akan tetapi, masalah ini dapat

berdampak buruk bagi perusahaan karena akan membuat kinerja perusahaan menurun. Tingginya *turnover intention* juga bisa diartikan bahwa perusahaan telah beroperasi dengan tidak efisien.

Pergantian karyawan dibutuhkan bagi perusahaan namun bagi karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Sebaliknya, jika karyawan dengan produktivitas yang tinggi mengundurkan diri dari perusahaan ini dapat menjadi kerugian bagi perusahaan tersebut (Yuliasia, Santoso, & Hidayat, 2012: 61-66). Yuliasia et al., (2012: 61-66) kemudian menjelaskan bahwa tingginya *turnover intention* karyawan yang ingin pindah kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kecerdasan emosional. Menurut Lawler dan Boudreau (2015: 180) kepuasan diukur dari kenyataan yang karyawan hadapi dan kompensasi dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebagai imbalannya. Secara tidak langsung, kenyataan yang dihadapi oleh karyawan berupa pekerjaan yang dikerjakan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Seorang karyawan akan merasakan puas ketika ekspektasi yang mereka harapkan dan realita yang didapatkan dari perusahaan terpenuhi.

Lestari (2021: 1046) menjelaskan bahwa di masa pandemi Covid-19 tekanan terjadi tidak hanya pada ekonomi, namun juga terjadi tekanan untuk aktivitas perusahaan hingga karyawan. Banyak karyawan yang merasa tertekan dan stres akibat pandemi ini. Banyak perusahaan telah melakukan penyesuaian untuk bertahan karena pendapatan yang diterimanya menurun cukup pesat. Sehingga untuk bertahan dalam kondisi ekonomi yang sulit ini dilakukan

beberapa penyesuaian seperti mengurangi biaya operasional hingga jumlah karyawan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tentu hal tersebut telah membuat karyawan merasa tidak tenang, terancam, dan stres karena perubahan kebijakan yang diambil oleh perusahaan bisa saja berubah sewaktu-waktu. Lebih lanjut Nurhayati (2021: 2) menyatakan karyawan cenderung akan mencari pekerjaan lain ketika kewajiban yang seharusnya mereka terima tidak dapat mereka terima. Hal ini artinya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat ketika mereka merasa tidak puas dengan apa yang mereka dapatkan. Stres dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga hal ini tentu juga akan membuat mereka berpikir untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan akan meninggalkan perusahaan ketika telah menemukan yang lebih baik.

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Megaindo Gemilang Lestari (PT MGL) yang terletak di Jakarta. Seperti yang diketahui, berlandaskan Surat Edaran Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta no. 160/SE/2020, sektor industri hiburan dan permainan anak-anak sejak awal pandemi di tahun 2020 telah mengalami dampak besar dan harus tutup total untuk waktu yang cukup lama. Oleh sebab itu, PT MGL yang bergerak dalam bidang usaha jasa distributor mesin *arcade game* dan jasa *service parts* untuk *arcade game* sejak 1993 merasakan dampak yang cukup besar. Sehingga perusahaan telah melakukan beberapa penyesuaian kebijakan untuk bertahan di situasi pandemi ini. Penyesuaian kebijakan tersebut berupa adanya pengurangan hari kerja dari lima hari menjadi tiga hari. Kebijakan ini secara langsung telah mengurangi waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan kepada mereka. Kemudian adanya perubahan kebijakan pembayaran gaji yang sebelumnya bulanan menjadi mingguan. Oleh karena itu, terdapat masalah stres kerja dan kepuasan kerja yang didapatkan dari laporan HRD serta semakin bertambah sejak adanya pandemi COVID-19.

Sebagian besar keluhan yaitu dari 30 orang karyawan yang bekerja mengatakan bahwa masalah mereka terletak pada pembayaran gaji yang mereka terima membuat mereka merasa kurang puas. Terlebih lagi, masalah yang dihadapi karyawan PT MGL sebanyak 3 dari 5 kepala divisi adalah beban kerja dan waktu kerja yang diberikan terlalu singkat untuk mengerjakan pekerjaan serta kurangnya sumber daya yang membantu menyelesaikan tugas. Hal ini menimbulkan stres kerja pada karyawan yang kemudian mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Semakin karyawan merasa puas mereka akan memberikan yang terbaik dan akan tetap tinggal dalam perusahaan dan sebaliknya. Hal ini tentu akan membuat perusahaan mengalami kerugian.

Ketika niat keluar atau *turnover intention* berubah menjadi *turnover* hal itu akan memberikan dampak yang buruk dari segi biaya bagi perusahaan karena saat karyawan mengundurkan diri. Hal ini karena diperlukan pergantian dengan karyawan baru yang harus melalui proses rekrutmen dari awal serta adanya biaya pelatihan jika dibutuhkan (Asmara, 2017: 124). *Turnover intention* baru merupakan intensi yang karyawan miliki untuk pergi dari tempat kerjanya dimana jika niatnya tinggi maka bisa menyebabkan stres kerja. Berlandaskan penelitian yang dilakukan oleh Lu, Hu, Huang, Zhuang, dan Guo (2017: 9), stres kerja memiliki berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk pergi dari perusahaan.

Turnover intention dapat diminimalisir dengan mengurangi tingkat stres karyawan dengan mengurangi jam kerja, memberikan gaji yang lebih sesuai dengan apa yang mereka berikan serta mendukung adanya pengembangan karir.

Komitmen organisasi seorang karyawan bisa mempengaruhi *turnover intention*. Seperti yang dikatakan oleh Budiyono dan Haryati (2016: 14) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini karena tingginya komitmen organisasi karyawan akan menjadi lebih loyal. Artinya, ketika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi maka mereka akan memikirkan kembali untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Sehingga, *turnover intention* perusahaan akan menurun.

Dengan meningkatnya industri *game center*, PT MGL dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik agar dapat menghadapi ketatnya persaingan bisnis saat ini. Oleh karena itu, PT MGL harus bisa mengelola dan memperhatikan SDM yang berkualitas agar dapat bertahan dan tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT MGL, didapat bahwa terjadi penurunan performa kehadiran karyawan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 1.1 Data Kehadiran dan Absensi PT MGL

Tahun	Tingkat Kehadiran (%)	Tingkat Absensi (%)
2019	97,18	2,82
2020	96,73	3,27
2021	94,86	5,14

Pada tabel 1.1 di atas, terdapat penurunan dari data kehadiran karyawan di PT MGL untuk tiga tahun terakhir dari 2019 hingga 2021. Terjadinya penurunan kinerja dapat berakibat dari beberapa alasan diantaranya adanya pergantian teknisi untuk jasa *service*. Kemudian adanya laporan karyawan yang menginformasikan akan lembur namun tidak bekerja lembur serta tingkat ketidakhadiran yang tidak cukup tinggi dalam setahun terakhir. Berdasarkan keluhan yang diterima HRD, terjadi keluhan dari beberapa karyawan yang sudah memikirkan niat untuk pergi dari perusahaan dan pindah ke pekerjaan lain. Hal ini dapat menunjukkan gejala bahwa ada penurunan kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. PT MGL menggunakan *baseline* tingkat kehadiran yang dikatakan baik pada 97% dengan tingkat absensi yaitu 3% per tahun.

Berlandaskan uraian di atas, selanjutnya penelitian ini akan meneliti dengan topik “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT Megaindo Gemilang Lestari”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah stres kerja, kepuasan kerja dengan adanya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif atau negatif terhadap *turnover intention*. Diharapkan penelitian ini dapat membantu PT MGL untuk mengurangi keluhan ketidakpuasan karyawannya, dapat meningkatkan produktivitas serta membuat perusahaan semakin maju dengan memberikan saran yang tepat sesuai dengan hasil penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas berupa:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas antara lain:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
6. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan sudut pandang teoritis, mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT X. Sehingga hasil penelitian ini dapat berkontribusi dan memperluas wawasan yang bisa digunakan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi manajemen dan para praktisi SDM untuk mengetahui tentang stres kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga bisa membantu para praktisi serta perusahaan untuk meningkatkan kepuasan, komitmen organisasi dan pengelolaan stres dari karyawannya untuk meminimalisir *turnover intention* di perusahaan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai saran bagi pihak terkait dalam mengatasi *turnover intention* dan apa saja yang dapat mempengaruhinya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Bab ini diakhiri dengan sistematika penulisan.

- **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisikan studi pustaka mengenai teori yang akan digunakan berupa stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Selain itu, diberikan penyusunan hipotesis penelitian yang akan diuji serta model dari penelitian ini.

- **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang penjelasan objek penelitian, unit analisis, tipe penelitian, variabel dan operasionalisasi variabel, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

- **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang penjelasan dari hasil analisa data, pembahasan koefisien jalur dari efek langsung, tidak langsung serta efek keseluruhan. Kemudian membuktikan dengan adanya komitmen organisasi sebagai mediasi apakah ada pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

- **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisa data, saran yang diberikan untuk PT MGL dan pengembangan penelitian selanjutnya kepada pihak-pihak yang membutuhkan, serta keterbatasan dari penelitian ini.

