

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini membuat semakin mudahnya akses bagi perusahaan asing memasuki sebuah negara. Pesatnya arus globalisasi pada bidang ekonomi menyebabkan ketergantungan pada perusahaan-perusahaan multinasional, yang dapat berakibat laju sektor industri lokal tidak bisa berkembang dengan baik. Hal semacam ini biasanya terjadi di negara berkembang di dunia yang diakibatkan oleh kemajuan industri dari negara maju yang mendominasi. Industri yang dibawa oleh perusahaan multinasional menyebabkan budaya konsumsi bagi konsumen lokal, sehingga dapat mematikan unit usaha yang berasal dari lokal.

Indonesia termasuk negara yang masih berkembang. Terdapat banyak perusahaan di Indonesia tidak hanya perusahaan lokal saja, namun banyak perusahaan asing yang mendirikan perusahaannya di Indonesia. Persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut pengusaha untuk selalu siap berkompetensi menghadapi pesaing-pesaingnya. Banyak perusahaan yang maju dan berkembang, namun tidak sedikit pula perusahaan yang mengalami kebangkrutan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan tertentu dalam menjalankan usahanya. Perusahaan mempunyai strategi masing-masing dalam menghadapi pesaing bisnisnya.

Strategi bersaing adalah langkah-langkah strategis yang terencana maupun tidak terencana untuk dapat memiliki keunggulan bersaing sehingga dapat menarik perhatian konsumen, memperkuat posisi dalam pasar, dan bertahan terhadap tekanan persaingan (Hariadi,P.99, 2005). Dengan

demikian dapat dipahami bahwa strategi bersaing akan berjalan dengan baik apabila perusahaan mampu menjelaskan keunggulan bersaing yang merupakan suatu nilai lebih dibandingkan pesaing. Untuk menjalankan strategi-strategi yang telah dirancang oleh perusahaan, tentunya tidak terlepas dari perananan sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena sebagai kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien (Mujiati dan Lestari, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas supaya bisa memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini menandakan, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sebaik mungkin. Karena sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif terhadap suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi di suatu perusahaan dan merupakan suatu kendala bagi perusahaan yakni tingginya tingkat *turnover intention* karyawan, terutama yang sering terjadi pada perusahaan swasta. Dan bisa saja terjadi di semua perusahaan, tidak menutup kemungkinan bahwa instansi pemerintahpun bisa saja mengalami *turnover intention* pada karyawannya. *Turnover intention* merupakan keinginan yang muncul pada diri seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik sebagai bentuk evaluasi hubungan antara individu dengan

perusahaan (Waspodo et al., 2013; Sumarto, 2009; Sutanto dan Gunawan, 2013). Semakin tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan di perusahaan, maka semakin sering terjadi pergantian karyawan di perusahaan tersebut. Hal itu menandakan bahwa kondisi perusahaan itu sendiri sedang tidak sehat atau terdapat masalah di dalamnya.

Turnover intention yang terjadi di suatu perusahaan tentunya berdampak pada jalannya perusahaan. Perusahaan perlu waspada agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan nantinya akan menghambat jalannya perusahaan. Dampak negatif yang terjadi ketika tingkat *turnover intention* tinggi yaitu seperti kehilangan karyawan yang berkompeten hingga meningkatnya biaya pelatihan maupun rekrutmen (Rahman dan Dewanto, 2016). Pada tahun 2016 hingga mencapai 30% mengalami peningkatan untuk tren *turnover*. Selain itu, *turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1).

Turnover intention adalah masalah klasik yang dihadapi perusahaan, semua perusahaan pasti akan mengalami yang namanya *turnover intention*. Jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012:3). Beda halnya apabila pergantian karyawan disebabkan oleh faktor umur. Hal tersebut bisa diantisipasi oleh perusahaan, dengan cara menyiapkan kader-kader untuk menggantikan karyawan tersebut. (Manurung dan Ratnawati, 2012: 145) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga

kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Stres kerja adalah salah satu penyebab munculnya keinginan dari diri karyawan untuk berpindah atau memutuskan hubungan kerja dari perusahaan tersebut. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013). Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015:54). Sedangkan menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk bekerja dengan sangat baik, hal itulah yang menyebabkan terjadinya stress pada karyawan. Terlebih lagi apabila pimpinan di perusahaan tersebut hanya bisa menuntun namun tidak bisa memberikan *feedback* yang sesuai dengan apa yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaannya.

Mengenai gaya kepemimpinan, Moejiono (2002) memandang bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*)

cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Moejiono, 2002).

Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja karyawan. Setiap karyawan pastinya mendambakan sosok pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif serta dapat menggerakkan bawahannya mengarah pada tujuan yang dicita-citakan. Pemimpin yang demikianlah yang akan menjadi panutan dan teladan bagi semua bawahannya. Kinerja karyawan akan semakin lambat karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik apabila pimpinan tersebut keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh dan tidak memiliki kemampuan kepemimpinan.

Dalam sebuah perusahaan, pemimpin memegang peranan penting. Hal ini dikarenakan pimpinan itulah yang akan menggerakkan serta mengarahkan organisasi di perusahaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Memang bukan suatu tugas yang mudah bagi seorang pemimpin. Untuk dapat mempengaruhi bawahannya, pemimpin juga harus memahami bawahannya, agar memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif. Karena setiap individu mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda dan cara memperlakukannya pun juga berbeda. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan juga erat kaitannya dengan *turnover intention*. Tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin serta gaya kepemimpinan pemimpin tersebut.

Sebelum karyawan memulai bekerja pada sebuah perusahaan, harus mengetahui komitmen perusahaan tersebut. Menurut Tobing (2009) komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Tidak menutup kemungkinan komitmen yang dibuat karyawan hanya di karenakan kepentingan pribadi karyawan dan untuk kelangsungan hidup karyawan itu sendiri. Karyawan yang demikian pastinya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara setengah-setengah tidak sepenuh hati dan tidak benar-benar berkomitmen untuk perusahaannya. Agar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, perusahaan harus berusaha memenuhi hak-hak karyawan agar mereka memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi Anis (2003). Perusahaan yang mampu memenuhi hak-hak karyawan, dengan begitu karyawan akan dengan sendirinya menciptakan loyalitas terhadap perusahaannya. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT Panca Wana Indonesia sebagai salah satu perusahaan furniture di Kabupaten Sidoarjo dituntut untuk meningkatkan kemampuan, kualitas produknya, ketepatan pengirimannya dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012). Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT Panca Wana Indonesia dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan gaji, THR, upah lembur, asuransi kecelakaan kerja,

serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Tabel 1.1
Data rata-rata *turnover* karyawan

2016				2017				2018			
Jumlah	Out	In	%	Jumlah	Out	In	%	Jumlah	Out	In	%
393	16	4	6,1	381	29	20	4,72	372	39	18	11,3

Sumber : Data perusahaan

Berdasarkan uraian dan tabel data rata-rata *turnover* karyawan tersebut di atas, prentase tingkat *turnover* karyawan PT Panca Wana Indonesia dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan kemudian di tahun 2018 mengalami peningkatan drastis. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluh kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak hanya itu, sebagian dari mereka yang keluar ingin membuka usaha sendiri. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen

Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Panca Wana Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Panca Wana Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan PT Panca Wana Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Panca Wana Indonesia ?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Panca Wana Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Panca Wana Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Panca Wana Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Panca Wana Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Panca Wana Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *turnover intention* dan kaitannya dengan stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2. Bagi Univeristas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan stres kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

(Halaman Sengaja Dikosongkan)