

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini telah membuat karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap baik atau tidaknya kinerja perusahaan dimana kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut dan perusahaan yang kurang menganggap penting arti kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi karyawan karena dengan tingginya ketersediaan tenaga kerja di pasar maka memungkinkan perusahaan untuk memilih dan melakukan penggantian karyawan yang tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan yang baru secara sesuka hati. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu organisasi agar apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Namun, masalah yang sering kali dihadapi adalah adanya faktor sikap dan perilaku karyawan yang tidak dapat dikendalikan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan organisasi yang menaunginya kurang memahami faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku individu tersebut.

Di era globalisasi yang kompetitif ini, pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor lainnya. Apabila pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka dapat menimbulkan berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kurang efektifnya proses pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya ataupun berpindah ke perusahaan lain.

Seringkali karyawan berkeinginan untuk berpindah kerja atau berhenti dari suatu perusahaan diantaranya karena balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya. *Turnover Intention* merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja. Akan tetapi dalam dunia kerja merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Beberapa penelitian telah menunjukkan berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja, diantaranya seperti : kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi (Jurnal Johartono dan Retnaningtyas Widuri, 2013).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap

pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dimana dengan kata lain kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi karena kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Robbin-Judge (2014:113) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Apabila karyawan merasa tidak puas maka akan ada empat respon yang dapat terjadi yaitu keluar (meninggalkan pekerjaannya), memberi aspirasi (memberi saran kepada organisasi), kesetiaan yang pasif optimis dengan menunggu membaiknya kondisi organisasi dan pengabaian secara pasif dengan membiarkan kondisi organisasi menjadi lebih buruk.

Demikian juga bagi karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran, kepuasan kerja sangat penting bagi mereka untuk tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan. Saat kepuasan tidak tercapai maka keinginan berpindah yang cenderung tinggi terjadi pada karyawan yang kemudian dapat menimbulkan dampak negatif bagi Perusahaan, seperti meningkatnya biaya untuk perekrutan karyawan dan dapat menimbulkan ketidak stabilan kegiatan operasional perusahaan karena seringnya terjadi pergantian personil sehingga penguasaan pekerjaan sumber daya manusia tersebutpun tidak maksimal yang kemudian berdampak tidak tercapai secara maksimal tujuan perusahaan. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan

baru. Dalam hal ini, karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran yang merasa terpuaskan pekerjaannya seringkali cenderung untuk bertahan dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Usaha untuk meminimalkan *turnover intention* salah satunya adalah dengan memperhatikan stres kerja karyawan. Pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka dengan demikian dapat menghambat proses kegiatan organisasi. Stress dapat menimbulkan banyak dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Dampak stres kerja pada karyawan yang memungkinkan diantaranya adalah dengan keluar dari organisasi atau meninggalkan organisasi. Apabila jumlah karyawan yang mengalami stres kerja cukup tinggi maka kemungkinan besar yang dapat terjadi adalah semakin tingginya *turnover intention* pada organisasi.

Tingginya jam kerja, kecepatan respon saat kapal mengalami kendala secara operasi maupun administrasi dan diharuskannya kesiapan karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran dalam bertugas karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa melayani pengguna jasa di lintas laut dan penyeberangan. Apabila kapal mengalami kendala diharuskan kesiapan dan kecekatan serta ketepatan tim dalam bertindak, untuk lintas laut sesuai jadwal kapal sandar ataupun berlabuh pada jamnya pagi, siang ataupun tengah malam maka karyawan pun dituntut kesiapannya dalam melayani pengguna jasa. Dilihat dari hal tersebut, maka dapat menjadi salah satu penyebab stres

kerja pada karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran. Adapun beberapa hal yang pernah terjadi adalah karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan iklim kerja pada PT. Atosim Lampung Pelayaran lebih memilih untuk keluar dari perusahaan meskipun masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Selain kepuasan kerja dan stress kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen kerja. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Apabila sikap loyalitas karyawan mulai menurun, hal ini dapat mengakibatkan karyawan akan bekerja tidak dengan maksimal, melainkan semangat kerja mereka semakin menurun dan apabila dibiarkan maka karyawan tersebut bisa saja memilih meninggalkan organisasi.

Tidak sedikit pula karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran yang usia bekerjanya sudah di atas tiga tahun dan tetap menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan meskipun dalam bekerja diharuskan dapat bekerja dengan cekatan dan ketepatan dalam bertindak serta jam kerja yang sesekali cukup tinggi karyawan pun tidak memiliki keinginan untuk berpindah dikarenakan sudah merasa nyaman dan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga menginginkan dapat terus bekerja untuk membangun perusahaan ke arah yang lebih baik.

Sesuai pernyataan di atas maka hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. PT. Atosim Lampung Pelayaran harus lebih memperhatikan ketiga variabel tersebut di atas yaitu kepuasan, stres kerja,

dan komitmen organisasi. Apabila variabel tersebut tidak terkontrol ataupun tidak segera diselesaikan maka dapat berdampak meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Atosim Lampung Pelayaran yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Atosim Lampung Pelayaran adalah penyedia jasa armada kapal penumpang, barang dan kedaraan di lintasan nasional. PT. Atosim Lampung Pelayaran sangat membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan profesionalisme kerja dalam melayani pengguna jasa, karena dengan karyawan yang dapat bertanggung jawab, menguasai tugas pokok dan fungsinya serta berani menghadapi resiko yang dapat berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan, pengguna jasa akan merasa dipuaskan dengan pelayanan PT. Atosim Lampung Pelayaran maka dari itu salah satu cara adalah meminimalisir stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi yang diharapkan dapat meminimalisir *turnover intention*. Hal ini membuat penulis ingin mengetahui apakah kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Oleh sebab itu berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. ATOSIM LAMPUNG PELAYARAN”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh kepuasan kerja karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran terhadap *turnover intention*.
2. Adanya pengaruh stress kerja karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran terhadap *turnover intention*.
3. Adanya pengaruh komitmen organisasi karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran terhadap *turnover intention*.

**C. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran ?

4. Apakah kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran?

#### **D. Pembatasan Masalah**

Dalam melaksanakan penelitian pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, penulis membuat pembatasan masalah yaitu karyawan darat PT. Atosim Lampung Pelayaran dengan minimal pendidikan akhir Sekolah Menengah Atas per bulan Oktober 2015 sebagai objek penelitian ini.

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Atosim Lampung Pelayaran.



## **Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan meminimalisir stres kerja karyawan serta komitmen organisasi sehingga mengurangi tingkat *turnover intention*.

### 2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan.

### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan darat pada PT. Atosim Lampung Pelayaran.

### 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat diterapkan sebagai pertimbangan dalam dunia kerja.