

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia usaha dan organisasi di Indonesia berkembang semakin pesat. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Meskipun demikian berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Pada dasarnya, karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang trampil, cakap, dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan.

Karyawan biasanya cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas semakin menantang. Pekerjaan-pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan . Jadi,

apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja yang kemudian akan melakukan *turnover*.<sup>1</sup>

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dalam dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaan dari ada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar. Maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan ini kurang.

---

<sup>1</sup> Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta, Ed. 5, 2002, Hal. 36

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan karyawan. Jadi, kepuasan karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>2</sup>

Perusahaan akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya. Faktor penting dari peningkatan kinerja itu sendiri adalah dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang menjalankan perusahaan maka semakin meningkatnya kerja perusahaan tersebut. Namun, pencarian sumber daya manusia yang berkualitas serta mempertahankan sumber daya manusia tersebut merupakan suatu hal yang cukup sulit dilakukan oleh perusahaan karena banyak faktor-faktor hambatan baik dari dalam internal perusahaan itu sendiri maupun dari eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia didalam perusahaan hingga keinginan untuk pindah kerja terhadap sumber daya manusia tersebut.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai harapan yang diinginkan (timbulnya ketidak puasaan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif karyawan dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan demikian suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang

---

<sup>2</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal.174-175.

mampu membuat karyawannya kerasan kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.<sup>3</sup>

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan dengan berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkan, mencuri barang milik perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan, dan lain-lain.

Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang akan dirugikan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perusahaan pada karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja karyawan, stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan yang rendah.<sup>4</sup> Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politis yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja

---

<sup>3</sup> Tesha Jovi Amany, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik; Studi Kasus Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung", *Jurnal JOM Fekon*, Vol.3 No.1, 2016, hal. 2387.

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Empat, Ed. 12, 2008, hal. 100

yang tidak memadai (*lock of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), dan berbagai bentuk perubahan (*change of anytype*).<sup>5</sup>

Pergantian atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan suatu fenomena penting, dimana *turnover intention* (keinginan berpindah) dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata. Seperti kasus yang terjadi pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover* hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuk karyawan dari tahun 2013 sampai tahun 2017 pada tabel berikut ini:

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2013	18	17	1
2014	20	16	4
2015	19	15	3
2016	19	17	2
2017	20	20	0

Berdasarkan tabel diatas, terlihat jumlah karyawan keluar pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara selama lima tahun meningkat pada tahun 2014 yaitu sebanyak 4 karyawan. Angka turnover ini relatif cukup tinggi menurut perusahaan tersebut dan sudah pasti berdampak negatif untuk KSPPS BMT Lima Satu Jepara. Karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai.

Hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan memiliki *turnover intention* dan hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu Muhammad Khaidir (2016) yang menyatakan bahwa *turnover intention*

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 157.

karyawan juga terkait erat dengan kepuasan kerja dan Tesha Jovi Amany (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan berkaitan erat dengan stres kerja pada KSPPS BMT Lima Satu Jepara karena variabel tersebut sangat signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Menurut Muhammad Khaidir (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan tersebut. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*.<sup>6</sup> Dan menurut Tesha Jovi Amany (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang diraisakan para karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak bisa mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) Jakarta dan Bandung.<sup>7</sup>

Maka kepuasan kerja dan stres kerja sangat penting untuk diperhatikan karena secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (studi ada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara)**”.

---

<sup>6</sup> Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati, “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention; Studi Kasus Pada Karyawan Kontrak PT.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No.3, 2016, hal.181.

<sup>7</sup> Tesha Jovi Amany, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik; Studi Kasus Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung”, *Jurnal JOM Fekon*, Vol.3 No.1, 2016, hal.2395.

## B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara.

## C. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* studi kasus karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara) ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara) ?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara)?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara).
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara).

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara).

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan dalam ekonomi, yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan KSPPS BMT Lima Satu Jepara)
- b. Hasil penelitian dapat dipergunakan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan hal yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dapat membantu memberikan kesempatan berharga bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak KSPPS BMT Lima Satu Jepara sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah *turnover intention* karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan.

- c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam dunia bisnis mikro ekonomi syariah dan masyarakat juga dapat mengetahui adanya suatu lembaga keuangan yang bisa melayani masyarakat dengan sistem syariah islam.



## F. Sistematika Penulisan Skripsi

### 1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, hal pengesahan skripsi, surat pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan abstraksi.

### 2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

#### Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini meliputi landasan teori ketiga variabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan perumusan hipotesis.

#### Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, tata variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

#### Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi hasil penelitian terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi angket, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, teknik analisis data, analisis dan pembahasan serta implikasi penelitian.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisis tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat pendidikan.

