

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan saat ini dipandang menjadi sumber daya perusahaan yang berharga. Adanya perubahan persepsi mengenai karyawan sebagai sumber daya dan aset perusahaan ini disebabkan karena adanya kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan terlatih yang dapat membuat proses kerja dalam perusahaan berjalan dengan lancar. Permasalahan yang sering terjadi saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar kerja yang diakibatkan dari adanya ketidaksesuaian karyawan dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan yang dapat memicu keinginan untuk keluar kerja.

Keinginan keluar kerja adalah suatu keinginan yang bersumber dari dalam diri karyawan yang dipicu dari kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan (Handoko, 2014). Keinginan keluar kerja juga dapat didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang mengakibatkan dirinya merasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan dan memilih untuk keluar kerja (Mangkunegara, 2015). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar kerja, antara lain adalah kompensasi yang kurang sesuai, motivasi kerja yang menurun, beban kerja dan stress kerja yang terlalu tinggi, motivasi kerja menurun, komunikasi tidak lancar, penurunan komitmen dan keinginan untuk mengejar karir yang lebih baik (Robbins dan

Judge, 2015). Faktor-faktor ini dapat membuat karyawan menginginkan keluar dari pekerjaannya.

Permasalahan yang timbul ketika karyawan memutuskan untuk benar-benar keluar kerja adalah kesulitan perusahaan untuk mencari karyawan dengan kompetensi dan kualitas yang sama. Penggantian karyawan dengan karyawan lain yang memiliki kualitas dan kompetensi yang sama akan membuat perusahaan mengeluarkan sejumlah biaya ekstra untuk rekrutmen dan pelatihan sebelum karyawan baru mampu untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Permasalahan seringkali terjadi keluar masuk karyawan ini juga dialami oleh CV. Taoco Bulan Samudera yang merupakan perusahaan yang bergerak pada industry pengolahan tauco di daerah Tegal. Sebagai satu industry pengolahan tauco, Taoco Bulan Samudera merupakan perusahaan padat karya yang mempekerjakan banyak orang karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Taoco Bulan Samudera sangat mengandalkan karyawan sebagai tulang punggung perusahaan terutama pada bagian produksinya. Maka dari itu masalah keinginan karyawan untuk keluar kerja dipandang sebagai masalah serius untuk Taoco Bulan Samudera. Data karyawan bagian produksi yang benar-benar keluar kerja sesuai data yang didapat dari CV. Taoco Bulan Samudera adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Produksi CV. Taoco Bulan Samudera

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Rasio Turnover (%)
2015	78	8	8	78	10,26
2016	74	10	9	73	13,61
2017	71	11	6	66	16,06
2018	64	14	7	57	23,14
Rata-rata rasio turnover					15,99

Sumber : Taoco Bulan Samudera, 2019

Rumus Rasio Turnover:

$$Rasio\ turnover = \frac{Jumlah\ karyawan\ keluar}{Rata - rata\ jumlah\ karyawan\ awal\ dan\ akhir} \times 100\%$$

$$Rasio\ turnover\ tahun\ 2015 = \frac{8}{(78 + 78)/2} \times 100\% = 10,26\%$$

Standar turnover pada industry taoco berdasarkan keterangan dari pemilik adalah 5% sehingga dengan rata-rata rasio turnover tahunan sebesar 15,99% itu menunjukkan bahwa rasio turnover telah melebihi standar yang ditentukan. Berdasarkan data pada tabel 1, diketahui bahwa karyawan yang keluar kerja dengan keinginan sendiri pada tahun 2015 memiliki rasio turnover sebesar 10,26%, rasio ini naik pada tahun 2016 dan 2017 menjadi 13,61% dan 16,06% dan meningkat kembali pada tahun 2018 dengan rasio sebesar 23,14% dan jumlah karyawan keluar sebanyak 14 orang karyawan. Nilai rata-rata rasio turnover sebesar 15,99% ini sangat tinggi untuk industri taoco karena kebutuhan akan karyawan yang memiliki keahlian yang memadai dan mengerti mengenai taoco sangat diperlukan, sedangkan karyawan yang ahli dalam bidang tersebut sangatlah kurang. Taoco Bulan Samudera mengalami dampak dari keluarnya karyawan-

karyawan yang telah memiliki kompetensi cukup baik ini seperti penurunan produktivitas yang dapat dilihat dari berkurangnya jumlah produk yang siap dijual setiap harinya, kekacauan administrasi dan meningkatnya keinginan karyawan lainnya untuk ikut keluar karena merasa telah memiliki chemistry yang baik dengan karyawan yang terlebih dahulu keluar. Berikut ini adalah data mengenai kehadiran karyawan Taoco Bulan Samudera seperti berikut:

Tabel 1.2

Ketidakhadiran Karyawan Taoco Bulan Samudera

Tahun	Alasan		
	Sakit	Cuti	Alpa
2015	3	6	5
2016	5	6	8
2017	4	8	9
2018	7	7	13
Jumlah	19	27	35

Sumber : Data sekunder, 2019

Berdasarkan kehadiran karyawan, diketahui bahwa jumlah karyawan yang absen tanpa alasan (alpa) mengalami peningkatan dari tahun 2015-2018 dan jumlahnya mengalami peningkatan hingga 13 orang pada tahun 2018. Banyaknya karyawan yang alpa ini menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam diri karyawan ketika bekerja untuk perusahaan. Kondisi banyaknya karyawan yang alpa ini menunjukkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja pada Taoco Bulan Samudera dan merupakan indikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja.

Berdasarkan Megginson (dalam Mangkunegara, 2015), keinginan karyawan untuk keluar kerja (*intention to leave*) dipengaruhi oleh faktor kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaan saat ini, kurangnya kompensasi, kehilangan

motivasi, stagnasi karir, aspek sosial, ketidaknyamanan lingkungan kerja, stres kerja yang tinggi dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan perusahaan. Dari teori dan permasalahan pada Taoco Bulan Samudera, dilakukan prasurvey kepada 25 orang karyawan Taoco Bulan Samudera untuk mengetahui faktor-faktor yang dinilai dapat menimbulkan keinginan untuk pindah dengan masing-masing karyawan diminta untuk memilih 1 jawaban yang paling sesuai. Hasil prasurvey dapat dilihat dari tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Karyawan Taoco Bulan Samudera tentang Faktor Keinginan Keluar Kerja

	Jumlah	Total Responden	Persentase (%)
Kurang puas terhadap pekerjaan saat ini	3	25	12
Kompensasi kurang	5	25	20
Kehilangan motivasi	2	25	8
Stagnasi karir	3	25	12
Aspek sosial yang kurang sesuai	1	25	4
Ketidaknyamanan lingkungan kerja	2	25	8
Stres kerja yang tinggi	7	25	28
Kurang komunikasi antara karyawan dengan perusahaan	2	25	8

Sumber : Prasurvey, 2019

Hasil prasurvey terhadap karyawan Taoco Bulan Samudera menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi keinginan keluar kerja dari karyawan

Taoco Bulan Samudera adalah stress kerja dengan jumlah 7 jawaban (28%). Menurut hasil wawancara dengan karyawan, karyawan menyatakan bahwa saat ini beban kerja karyawan terlalu berat yang disebabkan karena perusahaan sebenarnya kekurangan karyawan dalam produksinya sehingga karyawan yang ada harus menjejakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tiga orang menjadi hanya dikerjakan dua orang saja. Pekerjaan ini memakan waktu yang cukup panjang, bahkan seringkali tidak cukup hanya pada jam kerja saja, namun melewati jam kerja, tetapi dari perusahaan tidak memberi tambahan uang lembur karena karyawan dianggap belum menyelesaikan target harian. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa stress dalam pekerjaan cukup tinggi dan menyebabkan karyawan Taoco Bulan Samudera merasa ingin keluar kerja. Stress kerja yang negatif membuat seseorang karyawan menjadi tertekan karena merasa beban kerja dirinya yang terlalu tinggi. Hal ini membuat karyawan menjadi lebih ingin untuk keluar kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Stress Kerja Karyawan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Kerja (*intention to leave*) Karyawan Taoco Bulan Samudera”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dari Taoco Bulan Samudera saat ini adalah adanya peningkatan rasio turnover karyawan setiap tahun yang menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk keluar kerja (*intention to leave*) yang meningkat. Prasurvey yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa peningkatan keinginan

keluar kerja paling dipengaruhi oleh stress kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja.

Dari perumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi responden mengenai stress kerja dan keinginan untuk keluar kerja (*intention to leave*) karyawan Taoco Bulan Samudera?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar kerja (*intention to leave*) karyawan Taoco Bulan Samudera?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah

:

1. Mengetahui persepsi responden mengenai stress kerja dan keinginan untuk keluar kerja (*intention to leave*) karyawan Taoco Bulan Samudera.
2. Mengetahui pengaruh stress kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar kerja (*intention to leave*) karyawan Taoco Bulan Samudera?.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbang masukan bagi perusahaan Taoco Bulan Samudera untuk cara menurunkan keinginan karyawan untuk keluar kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dari penelitian selanjutnya untuk dapat dikembangkan lagi dan sebagai tambahan pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia mengenai perilaku individu dalam organisasi.

