

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu diperhatikan di dalam sebuah organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang perlu untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu mengembangkan kualitas anggota untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan Kusuma W (2015), saat perusahaan tidak bisa mengoptimalkan proses manajemen yang ada diperusahaan, maka akan ada beberapa dampak yang ditimbulkan, seperti laba perusahaan yang menurun, konflik antar pegawai dan *turnover intention*. Salah satu bentuk dampak tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover intention* merupakan keadaan dimana pekerja memiliki kecenderungan niat untuk keluar dan mencari pekerjaan pengganti Abdillah (2012), tingginya tingkat turnover dapat memberikan dampak negatif di dalam organisasi seperti tidak stabilnya kondisi kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan. Turnover intention harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial,

mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan, sebenarnya turnover adalah masalah klasik yang selalu dihadapi oleh perusahaan, seperti replacement (pergantian) karena faktor umur dan pengunduran diri karena faktor lain, saat pergantian disebabkan oleh faktor umur, perusahaan akan bisa mengantisipasi dengan mempersiapkan kader terbaiknya untuk menggantikan posisi tersebut.

Menurut Siregar (2006) Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada

seseorang (Sunyoto, 2015). Penelitian ini diterapkan pada toko Cv Prabu motor, sebagai salah satu perusahaan yg menekuni di bidang jual beli mobil bekas yang dapat dikatakan ramai di ponorogo, yang nantinya akan mengetahui apakah stres kerja dapat berpengaruh di dalam pekerjaan maupun tidak berpengaruh sama sekali.

Mulyadi (2013) mengemukakan, pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Dalam gaji ini berdampak besar dalam proses bekerja suatu karyawan, terlebih tempat perusahaan cv prabu motor ini sangat luas, ada tiga garasi didalamnya, otomatis banyak stok persediaan yang nantinya akan dijual, tempat pun mendukung dipadat penduduk dan dekat jalan raya. Namun, karyawan tersebut bisa tercukupi dengan gaji yang peroleh atau tidak, mengingat begitu ramainya pengunjung di cv prabu motor.

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah besaran gaji, dapat diartikan sebagai penunjang seorang karyawan agar lebih giat lagi dalam pekerjaannya. Dengan gaji yang dirasa cukup dan juga pembagian hasil gaji yang tepat akan mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam proses pekerjaannya.

Umi Farida dan Sri Hartono (2016), Kepemimpinan yaitu kemampuan yang ada pada seorang pemimpin untuk mengelaborasi supaya mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Susilo Maryono dalam I komang (2012). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang agar mau bekerjasama, mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Di dalam pemimpin yang adil, terdapat banyak kelebihan yang akan disukai oleh karyawannya. Pemimpin dapat memosisikan dirinya sebagai leader yang bukan hanya sekedar merintah tetapi harus bisa memosisikan dirinya dilapangan. Karyawan akan senang jika seorang pemimpin tersebut bisa mengayomi seluruh karyawan. Hal itulah yang perlu dipertahankan dalam Cv Prabu Motor di Ponorogo.

Cv. Prabu Motor didirikan pada tahun 2012 dengan merintis usaha di jasa jual beli mobil bekas. Pada mulanya usaha ini tidak sebesar sekarang yang sering kita jumpai di kecamatan Babadan, dahulu hanya berjualan satu dua mobil saja. Sekarang sudah hampir ratusan unit mobil sudah terjual tiap bulannya. Banyak pelanggan dari luar kota dating silir berganti, ada yang untuk pemakaian sendiri maupun dijual kembali nantinya.

Karyawan yang memiliki tekad yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, pemimpin yang mendukung, serta gaji yang diterima dirasa adil sesuai dengan apa yang dilakukan untuk perusahaan. Penyebab stress kerja pada setiap karyawan berbeda adalah panggilan kerja di tempat lain, merasa tidak bersemangat kerja di karenakan bukan keahliannya, beberapa pegawai

memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa kurang nyaman pada pekerjaannya, beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen merasa kewajiban untuk menetap dalam perusahaan, dan ada beberapa pegawai yang ketika meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibandingkan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan akan menimbulkan perilaku menyimpang di perusahaan. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota perusahaan.

Karyawan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan, tidak hanya dituntut untuk melakukan pekerjaannya saja namun diharapkan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Namun beda halnya beberapa karyawan dari suatu divisi sudah menyelesaikan tugasnya tidak membantu karyawan divisi lain disaat mereka senggang walaupun mereka mengetahui bahwa karyawan beda divisi tersebut membutuhkan bantuannya.

Didukung dengan penelitian terdahulu milik Tesha Jovi Amany(2016) yang berjudul pengaruh stress kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* staff auditor di kantor akuntan public (studi pada KAP di Jakarta dan Bandung) menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyeknya, didalam penelitian ini berfokus pada jual beli mobil bekas, sedangkan penelitian terdahulu obyeknya lebih berfokus pada perusahaan akuntan. Peneliti termotivasi untuk meneliti seperti

penelitian terdahulu, namun hal ini ditekankan di stress kerja yang ada di prabu motor ponorogo.

Dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik skripsi mengenai *turnover intention* seorang karyawan diperusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Besaran Gaji, Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Di CV Prabu Motor Ponorogo”**

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Cv. Prabu Motor Ponorogo?
2. Apakah Besaran Gaji berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Cv. Prabu Motor Ponorogo?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Cv. Prabu Motor Ponorogo?
4. Apakah Stres Kerja, Besaran Gaji dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* di Cv. Prabu Motor Ponorogo?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui apakah pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV Prabu Motor Ponorogo
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Besaran Gaji secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV Prabu Motor Ponorogo

- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV Prabu Motor Ponorogo
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Besaran Gaji, dan Kepemimpinan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada CV Prabu Motor Ponorogo

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk beberapa pihak. Adapun manfaat penelitian berdasarkan permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

### 1) Bagi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru bagi perusahaan dalam hal pemberian sarana informasi dan masukan bagi manajemen mengenai hal-hal yang bisa mempengaruhi *turnover intention* dalam perusahaan tersebut.

### 2) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mengetahui lebih dalam mengenai Stres Kerja, Besaran Gaji, Kepemimpinan dan *turnover intention* , disisi lain agar penulis bisa mengimplementasikan mengenai ilmu yang diperoleh kedalam sebuah penelitian dengan obyek nyata.

### 3) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan dan dapat menambah khasanah referensi ilmu pengetahuan mengenai ilmu dalam variabel terkait, seperti halnya Stres Kerja, Besaran Gaji,



Kepemimpinan dan *turnover intention*, serta bisa dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi yang bersifat menambah wawasan bagi pembaca, yang memungkinkan bisa dijadikan sebagai bahan rujukan untuk pembuatan proposal ataupun riset kedepannya. Khususnya mengenai sub ilmu yang tercantum sebagai variabel penelitian.

