

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era global seperti sekarang ini setiap negara memiliki pasar bebas sebagai akibat liberalisasi perdagangan sehingga menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dengan tujuan untuk mencari laba (di samping misi-misi lainnya) harus siap untuk berkompetisi. Perusahaan yang mampu bertahan merupakan perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dan kinerja yang baik.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan Rumah Makan di Purwakarta saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas rumah makan maupun dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia, yakni karyawan sebagai pelaksana dalam perusahaan yang mengelola dan memanfaatkan sarana dan prasarana seperti mesin, modal, dan bahan baku di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan, maka diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan guna mencapai tujuan

perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala dalam proses pengelolaan sumber daya manusia tersebut (Faslah, 2010), salah satunya yaitu *Turnover*, *turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan (Witasari, 2009).

*Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu atau karyawan mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Tingkat *turnover* karyawan di Rumah Makan Cibening Sari cukup tinggi, sehingga dapat terjadi masalah yang mendasar pada perusahaan. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu pengelola Rumah Makan Cibening Sari harus bisa mempertahankan karyawannya seperti memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya bekerja dengan nyaman (dalam hal ini misalnya berkaitan dengan stress kerja karyawan) dan memberikan balas jasa tinggi (berkaitan dengan kepuasan gaji).

Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada produktifitas. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para karyawan. Terutama peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan

satu sama lain, masalah keluarga dan masih banyak faktor tantangan lainnya yang membuat stress dan tidak mungkin untuk dihindari. Stress kerja juga dapat disebabkan oleh beban yang tidak diimbangi dengan pemberian waktu yang cukup. Beehr dan Franz (Dwi, 2005) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. perusahaan harus memperhatikan prinsip *keadilan* dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran gaji (Lum et al dan Handoko, 1998). Kepuasan atas gaji yang diterima didasarkan pada teori *equity* yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio *input* terhadap *outcome* untuk tugas yang ada dan membandingkan dengan karyawan lain (referen). Ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima seringkali dianggap sebagai alasan penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji yang diterima ini berpengaruh langsung pada pembentukan niat untuk keluar. Seperti halnya terjadi di Rumah Makan Cibening Sari dengan jumlah karyawan 45 orang.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan awal tahun</b>	<b>Jumlah karyawan yang keluar</b>	<b>Jumlah karyawan yang masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>
2015	43	2	9	50
2016	50	6	2	46
2017	46	8	2	40

*Sumber: RM Cibening Sari 2017*

Berdasarkan hasil wawancara awal pada 5 orang karyawan setuju bahwa mereka mengalami turnover intention atau keinginan untuk pindah dan mencari pekerjaan lain. Tiga orang karyawan beralasan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang dengan dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan dan dua orang karyawan beralasan bahwa tingkat pengunjung yang tinggi dan tidak kondusif membuat tingkat stress dan kelelahan yang tinggi pada karyawan.

Oleh sebab itu dilihat dari teori-teori tentang stres kerja, kepuasan gaji, *Turnover Intention* dan penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk menguji dengan judul dalam penelitian sebagai berikut :

**“Pengaruh stres kerja dan Kepuasan Gaji terhadap *Turnover intention*”**  
**(studi pada karyawan di Rumah Makan Cibening Sari)**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat menyimpulkan beberapa identifikasi masalah yang sedang ada di Rumah Makan Cibening Sari yaitu:

1. Banyaknya pesanan dari konsumen membuat karyawan harus bekerja lebih keras sehingga berpengaruh terhadap niat keluar para karyawan.
2. Pelaksanaan tugas belum bisa mencapai pemenuhan target yang lebih efektif dan efisien menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan niat keluar (*Turnover Intention*).
3. Sebagian karyawan yang ada merasa gaji yang diterima masih kurang dan indikator lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan gaji di perusahaan yang dapat menimbulkan nya *turnover intention*
4. Kurang *feedback* yang memperhatikan karyawan sehingga menimbulkan *turnover intention*.

## C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* di Rumah Makan Cibening Sari?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* di Rumah Makan Cibening Sari?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* di Rumah Makan Cibening Sari?

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di Rumah Makan Cibening Sari.
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* di Rumah Makan Cibening Sari.
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* karyawan di Rumah Makan Cibening Sari.

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

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti  
Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan gaji karyawan terhadap *turnover intention* yang ada di di Rumah Makan Cibening Sari.
2. Bagi RM Cibening Sari  
Bahan masukan bagi manajemen perusahaan sebagai objek penelitian bahwa pengaruh stres kerja dan kepuasan gaji mengenai masalah keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan atau pemikiran bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah tersebut.
3. Bagi Pihak Lain

Bahan referensi bagi masyarakat pada umumnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun untuk melanjutkan penelitian ini.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh stress kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y)**

(Widhiastuti, 2002) berpendapat bahwa stres kerja merupakan keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan- persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhannya karyawan. Pendapat ini didukung oleh (Nuzulia, 2005) bahwa stress kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. (Nurhayati, 2005) mengungkapkan bahwa individu dalam suatu organisasi akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya, akan tetapi interaksi tersebut tidak selalu menguntungkan. Interaksi yang sesuai antar komponen kerja akan menghasilkan performansi tinggi, serta tingkat stres yang rendah. Sedangkan, apabila interaksi tidak harmonis maka akan mengakibatkan performansi rendah dan tingkat stres menjadi tinggi. Dampak stres dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya efisiensi kerja dan produktivitas kerja, dengan gangguan mood dan emosional, serta kehilangan gairah kerja. Penurunan kinerja yang mengakibatkan stres juga dapat menjadikan perusahaan menghadapi fleksibilitas karyawan yang tinggi. Fleksibilitas karyawan ditandai dengan berpindahya karyawan dari satu fungsi ke fungsi lain dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya atau dari satu negara ke negara yang lainnya.

## 2. Pengaruh kepuasan gaji ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y)

Locke (2013) berpendapat bahwa, dari perspektif keadilan, kepuasan gaji dapat dilihat sebagai fungsi dari tujuan dan aspirasi, dan juga mempunyai hubungan dengan kepuasan gaji karyawan lain. Jika rasio hasil / input sesuai, karyawan akan percaya sumber daya didistribusikan secara adil. Jika rasio lebih rendah, karyawan mungkin merasa kurang dihargai dan diperlakukan secara tidak adil. Karyawan dapat bereaksi terhadap ketidakadilan yang dirasakan ini dengan cara yang dimaksudkan untuk mengembalikan keseimbangan. Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam perusahaan yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan gaji yang rendah yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan turnover intention. Penelitian telah dilakukan sebelumnya oleh Andini (2006) yang membuktikan dan menyimpulkan bahwa kepuasan gaji secara negative berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sara De Gieter (2012) yang mengatakan bahwa semakin puas seseorang karyawan dengan gaji mereka, semakin kecil keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

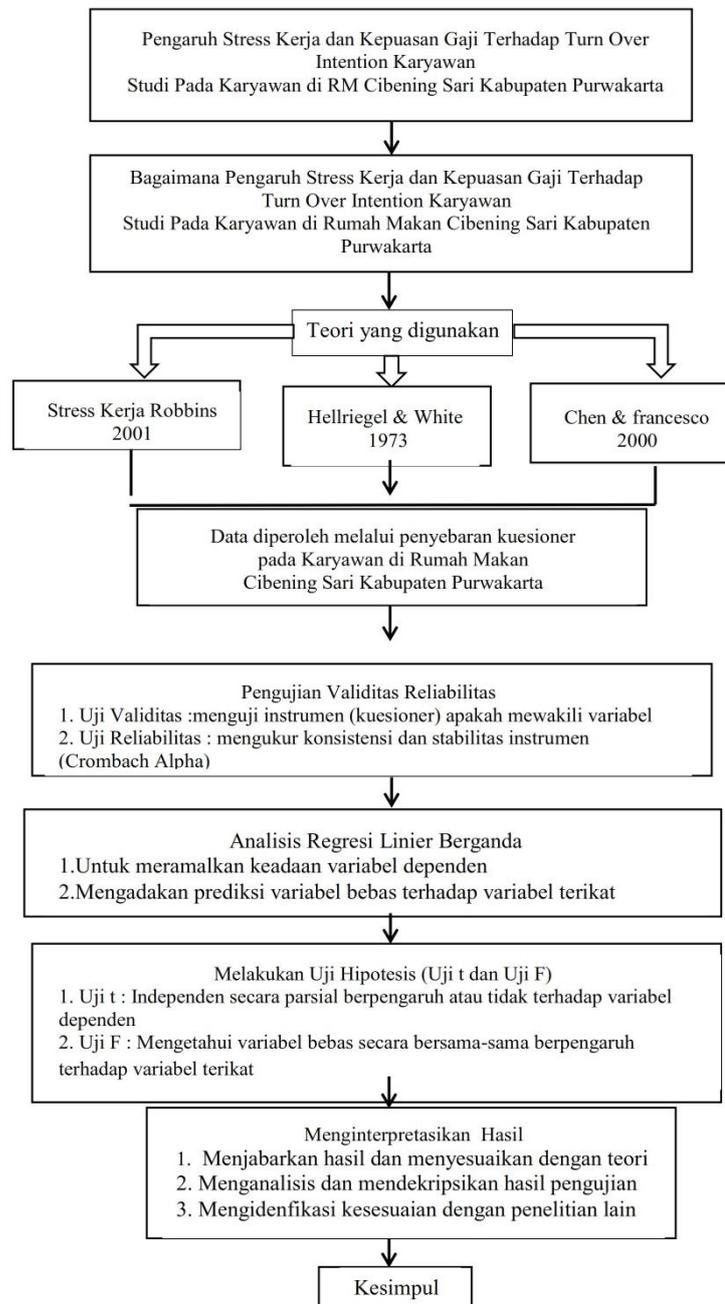
### 3. Pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Gaji ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2006). Apabila karyawan mengalami stres dalam lingkup bekerja akan berdampak ketidaknyamanan dalam bekerja dan menyebabkan *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Pemberiaan *feed back* dari perusahaan atas kinerja karyawan harus seimbang dengan apa yang sudah di kontribusikan oleh karyawan untuk perusahaan apabila perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan operasional apabila terjadi kesenjangan dengan pemberian gaji maka karyawan tidak merasa puas dan akan menyebabkan *turnover intention* karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran



## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan

penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1	Abram Andalen (2015)	Pengaruh kepuasan gaji pengembangan karyawan, dan dukungan organisasional terhadap <i>turnover intention</i>	regresi linear berganda	kepuasan gaji, pengembangan karyawan dan dukungan organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,374 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen menjelaskan variabel dependen <i>turnover intention</i> sebesar 37,4 % dan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain
2	Ida Bagus Dwihana Patra Yuda (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> hotel Holiday INN Express	Regresi linear berganda	kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Perusahaan

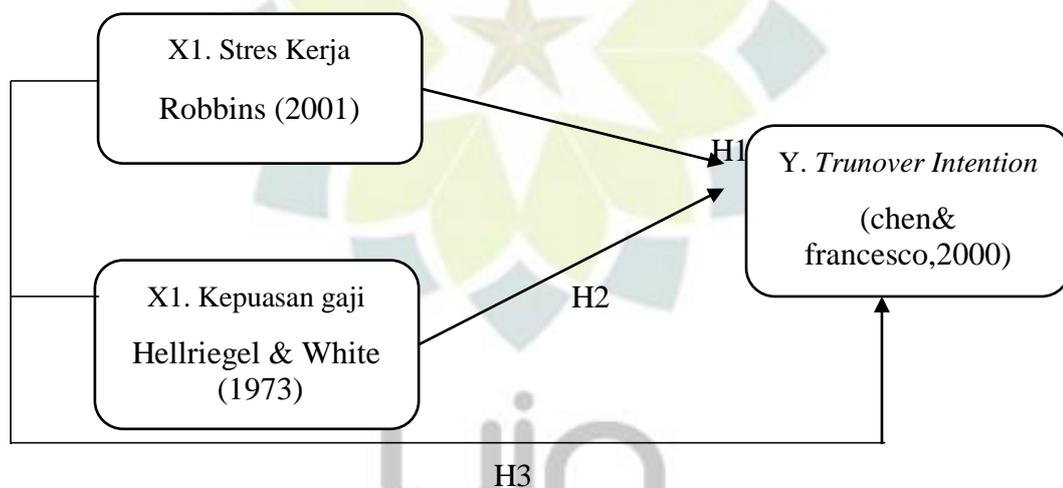
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
				diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat turnover intention Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.
3	Martha Andy Pradana (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	Analisis Deskriptif Presentase, Analisis Regresi Linier Berganda,	Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaruh negatif signifikan secara parsial kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention dan pengaruh positif signifikan secara parsial stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. Berdasarkan uji t, kepuasan kerja diperoleh sig 0.037, stres kerja diperoleh sig 0.001, lingkungan kerja diperoleh sig 0.005 terhadap turnover intention < 0.05 maka H1, H2 dan H3 diterima.

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
4	Rita Andini (2012)	Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.	Regresi linear berganda	kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
5	Rindi Nurlaila Sari (2014)	Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> Hotel Ibis Yogyakarta	Regresi linear sederhana dan berganda	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang ditunjukkan dari hasil diperoleh sig 0.037, stres kerja diperoleh sig 0.001, lingkungan kerja diperoleh sig 0.005 terhadap turnover intention.
6	Rida Denica (2016)	Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>		pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, terhadap <i>Turnover intention</i> sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Data di olah oleh peneliti 2017

Dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian ini, perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian variabel dependent dan independent. Pada penelitian ini objek penelitiannya yaitu RM Cibening Sari. Penelitian terdahulu juga terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda maka dari itu dijadikan dasar referensi dan tinjauan untuk penelitian saat ini.

Berdasarkan hasil telaah diatas, maka kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

**Gambar 1.2**  
**Skema Kerangka Teoritis**

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan

sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

### **HIPOTESIS 1**

Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Ha1: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

### **HIPOTESIS 2**

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

Ha2 : Terdapat pengaruh antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

### **HIPOTESIS 3**

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.

Ha3 : Terdapat pengaruh antara stres kerja, dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention*.