

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Menurut (Robbins & Judge, 2015: 78) “stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting”. Sedangkan menurut Siagian (2015: 23) “stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:117) yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya “. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerjaan lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

*Turnover intention* Karyawan merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et al., 2010). Permasalahan dalam SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak

melaksanakan pekerjaan dengan baik (Sylvia, ddk., 2014). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

*Turnover intention* Karyawan merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja untuk keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari tempat dimana ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja ditempat lain atau juga ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu (Yulianto, dalam Sidharta & Margetha (2011).

Berpindah tempat perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi sumber daya manusia, karena akan berakibat negatif jika tidak ditangani. Tingginya tingkat keinginan berpindah pada karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia. Kopdit Pintu Air merupakan koperasi tingkat pertama nasional dari sisi jumlah anggota yang saat ini telah memiliki 45 kantor cabang dan 24 kantor cabang pembantu di 20 provinsi di Indonesia. Koperasi ini didirikan oleh Yakobus Jano bersama 49 orang kampung di Rotat, Desa Ladogahar Kecamatan Nita Kabupaten Sikka, Flores, Nusa Tenggara Timur pada tahun 1995. Dengan kepiawaian dan kepemimpinannya Yakobus Jano selaku ketua pengurus dan Gabriel Pito Sorowutun selaku general manager maka koperasi ini

lambat laun berkembang pesat dan saat ini menjadi koperasi primer dan nasional dengan menempati peringkat 1 dari sisi jumlah anggota.

Namun perlu adanya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai ksp pintu air cabang kupang. Sebagaimana pemimpin ksp pintu air cabang kupang harus memberikan kenyamanan dan pelayanan yang baik bagi para pegawai yang bekerja sehingga tidak ada niat untuk melakukan keinginan berpindah tempat seperti memberikan kenyamanan, kesenangan dan kepuasan kerja atas apa yang dikerjakan.

**Tabel 1.**

**Data Perputaran Karyawan Kopdit Pintu Air Cabang Kupang**

**Periode 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kaeryawan masuk</b>	<b>Presentase karyawan masuk</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>Presentas karyawan keluar</b>
2021	74	14	16,07%	8	11,6%

Sumber : KSP Kopdit Pintu Air Kupang

Tabel 1. menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar pada kantor ksp kopdit pintu air cabang kupang masih tergolong tinggi. berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 7 orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang di peroleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang di lakukan sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering dang

terlambat dalam bekerja. menurut beberapa karyawan, mereka keluar karena tekanan kerja yang semakin tinggi yang tidak diimbangi kenaikan gaji dan mereka merasa belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. hal ini menunjukkan tingginya presentase karyawan keluar bersal dari factor stress kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah hubungan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian in da Retno Sari Program Studi Psikologi Islam UIN RIL dengan judul Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel kepuasan kerja dengan variable turnover intention, dan seberapa besar hubungan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Winda Retno Sari dkk dengan judul Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan dikuatkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “**Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada ksp kopdit pintu air cabang kupang**” Penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan .

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik dengan penelitian yang berjudul: Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksp Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

## **1.3 PERSOALAN PENELITIAN**

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada ksp kopdit pintu air cabang kupang.?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada ksp kopdit pintu air cabang kupang.?

## **1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada ksp kopdit pintu air cabang kupang.
2. untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada ksp kopdit pintu air cabang kupang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu

pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam penelitian yang sama.

b. Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak pemerintah daerah khususnya pada ksp kopdit pintu air cabang kupang.