**BAB I  
PENDAHULUAN**

## Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Dalam mencapai tujuannya tentu suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini dapat berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting dalam menunjang keberhasilannya, seperti pelatihan, pengembangan potensi, motivasi, kompensasi, kepuasan, komitmen dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat *vital,* karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern dalam kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana dan prasarananya,seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Ditengah persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk membantu manajer-manajer lini perusahaan untuk mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satupun faktor dalam aktifitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia.

Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan mencegah atau meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan atau mendapati kondisi kerja yang terasa sudah tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan *(Turnover Intention)* menjadi problematika di ruang lingkup perusahaan. *Turnover Intention* pada dasarnya adalah keinginan karyawan untuk keluar dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan kerja dari satu tempat ke tempat lainnya.

*Turnover* dapat didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela *(voluntary)* atau tidak sukarela *(involuntary)* dari suatu perusahaan. *Voluntary tunover* disebabkan oleh 2 faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saatini serta tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. *Voluntary turnover* itu sendiri dibedakan menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu dapat dihindari *(avoidable* *voluntary turnover)* dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*).

Dari beberapa jenis perusahaan yang ada, penulis memfokuskan kepada salah satu perusahaan yaitu perusahaan garmen. Terdapat banyak perusahaan garmen yang berada di Kecamatan DayeuhKolot. PT. Multi Garmen Jaya JL. Dayeuhkolot No. 273 di jadikan sebagai unit analisis yang bergerak di bidang garmen manufaktur. Ruang lingkup utama dari produk PT. Multi Garmen Jaya adalah di bidang proses produksi yang mengolah berupa benang, kain, dan berbagai *accesories* pakaian lainnya menjadi pakaian jadi seperti produk *jeans*, *cotton*, formal/sopan yang bermerk Cardinal.

Perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM, dimana untuk mengumpulkan tenaga kerja yang baik bukan hal yang mudah, terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Saat ini, banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang berdiri di Kabupaten Bandung, tentunya menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan. Banyaknya pesaing turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan.

Fenomena *turnover intention* karyawan ini sering terjadi pada institusi-institusi swasta, salah satunya terjadi di PT. Multi Garmen Jaya. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukan persentase karyawan yang keluar dari pekerjaanya dari tahun 2013-2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1   
Data *Turnover* Karyawan PT. Multi Garmen Jaya Bandung

Tahun 2013-2017

| **Keterangan** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jumlah Karyawan Awal** | 2022 | 1833 | 1675 | 1474 | 1364 |
| **Karyawan Yang Keluar** | 247 | 213 | 269 | 183 | 142 |
| **Karyawan Yang Masuk** | 58 | 55 | 68 | 73 | 52 |
| **Jumlah Karyawan Akhir** | 1833 | 1675 | 1474 | 1364 | 1274 |
| ***Turnover Rate(%)*** | 6,4% | 6% | 8,5% | 6,4% | 5,3% |

Sumber: Bagian Personalia PT. Multi Garmen Jaya Bandung (data diolah peneliti)

**Tabel Lanjutan 1.1**

Dari data *Turnover* yang didapat pada Tabel 1.1 dapat di hitung persentase tingkat *turnover* karyawan pada PT. Multi Garmen jaya dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover).* Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

Sumber : Michael Amstrong 2006

Turnover Tahun 2013 =

Turnover Tahun 2014 =

Turnover Tahun 2015 = = 8,5%

Turnover Tahun 2016

Turnover Tahun 2017

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*)*,* persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Multi Garmen jaya Bandung selama kurun waktu 2013-2017 mengalami fluktuatif. Karyawan PT. Multi Garmen Jaya yang keluar paling tinggi berada ditahun 2015 sejumlah 269 karyawan dan terendah berada ditahun 2017 sejumlah 142 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD menyatakan bahwa karyawan yang keluar jika melebihi 150 karyawan pertahunya kategori *turnover*  di perusahaan tersebut dikatakan tinggi karena melebihi 150 karyawan yang keluar maka dapat terindikasi bahwa *turnover*  di perusahaan tersebut dikatakan tinggi karena ini mengindikasi bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Untuk mengetahui persepsi mengenai *turnover intention* karyawan, maka penulis melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2  
Hasil Kuesioner Pra survei Tentang *Turnover Intention*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1 | Tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahan | 18 | 5 | 3 | 3 | 1 | 126 | 4,2 |
| 2 | Akan pindah kerja bila ada perusahaan lain yang lebih baik | 16 | 8 | 2 | 1 | 3 | 124 | 4,1 |
| 3 | Berniat untuk keluar dari perusahaan | 10 | 13 | 3 | 1 | 3 | 116 | 3,8 |
| Rata-rata | | | | | | | | 4 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai *Turnover Intention* dapat dilihat rata-rata keseluruhan sebesar 4. Pada pernyataan Tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahan. Memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,2. Hal tersebut menunjukan bahwa kondisi *turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya tinggi.

Untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat di anggap sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengaruh faktor *turnover intention* pada perusahaan, peneliti telah melakukan pra survei terlebih dahulu. Berikut ini faktor yang dirasakan dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut hasil pra survey di PT. Multi Garmen Jaya dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 30 orang seperti pada Tabel 1.3 dibawah dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3  
Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang Faktor-faktor Yang Dirasakan Dapat Mempengaruhi *Turnover Intention*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Faktor | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
| SP  (5) | P  (4) | KP  (3) | TP  (2) | STP  (1) |
| 1 | Kesempatan untuk maju | 18 | 8 | 0 | 1 | 3 | 127 | 4,2 |
| 2 | Kemauan kerja | 12 | 14 | 0 | 3 | 1 | 123 | 4,1 |
| 3 | Kompensasi | 17 | 11 | 0 | 0 | 2 | 131 | 4,3 |
| 4 | Budaya organisasi | 9 | 16 | 1 | 0 | 4 | 116 | 3,8 |
| 5 | Pengawasan (supervisor) | 10 | 15 | 1 | 1 | 3 | 118 | 3,9 |
| 6 | Karaktersitik pekerjaan | 10 | 15 | 1 | 1 | 3 | 118 | 3,9 |  |
| 7 | Kondisi kerja | 15 | 11 | 0 | 2 | 2 | 125 | 4,1 |  |
| 8 | Aspek sosial dalam pekerjaan | 16 | 10 | 0 | 1 | 3 | 125 | 4,1 |  |
| 9 | Komunikasi | 21 | 5 | 0 | 1 | 3 | 130 | 4,3 |  |
| 10 | Fasilitas | 18 | 8 | 0 | 1 | 3 | 127 | 4,2 |  |
| 11 | Stres kerja | 22 | 6 | 1 | 1 | 0 | 139 | 4,6 |  |
| 12 | Persepsi dukungan organisasi | 22 | 5 | 0 | 3 | 0 | 136 | 4,5 |  |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa faktor stres kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki rata-rata yang tinggi di bandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal, sudah selayaknya setiap organisasi mampu untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, hal ini menunjukan bahwa betapa pentingnya arti karyawan bagi suatu organisasi. Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan karyawan adalah terjadinya stres kerja pada karyawan yang akan mengakibatkan *turnover intention*.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan di PT. Multi Garmen Jaya berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Multi Garmen Jaya seperti pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4  
Hasil Kuesioner Pra survei Tentang Stres Kerja

| No | Item | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1 | Tegang jika membuat kesalahan dalam bekerja walaupun kesalahan kecil | 9 | 14 | 4 | 1 | 2 | 117 | 3,9 |
| 2 | Stres ketika saya mendapatkan tekanan dari atasan | 9 | 13 | 5 | 3 | 0 | 118 | 3,9 |
| 3 | Stres jika hubungan dengan rekan-rekan kerja kurang baik | 12 | 11 | 7 |  | 0 | 125 | 4,1 |
| 4 | Stres ketika berbeda konsep perkerjaan dengan atasan | 7 | 13 | 9 | 1 | 0 | 116 | 3,8 |
| 5 | Waktu yang di berikan oleh perusahaan kurang cukup dalam mengerjakan pekerjaan sehingga saya merasa tertekan | 9 | 15 | 5 | 1 | 0 | 122 | 4 |
| 6 | Stres ketika mendapatkan beban pekerjaan yang berlebihan | 12 | 11 | 5 | 2 | 0 | 121 | 4 |
| 7 | Stres ketika mendapatkan kesulitan dalam bekerja | 9 | 11 | 7 | 2 | 1 | 115 | 3,8 |
| Rata-rata | | | | | | | | 3,93 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas mengenai stres dapat dilihat pada item 3 yaitu stres jika hubungan dengan rekan-rekan kerja kurang baik dengan rata-rata paling tinggi sebesar 4,1 dan total rata-rata semua item yaitu 3.93 artinya stres yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab persepsi dukungan organisasi karyawan di PT. Multi Garmen Jaya berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang karyawan di PT. Multi Garmen Jaya seperti pada Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1. 5  
Hasil Kuesioner Pra survei Tentang Persepsi Dukungan Organisasi

| No | Item | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1 | Perusahaan menghargai kontribusi karyawan | 2 | 10 | 8 | 8 | 2 | 92 | 3 |
| 2 | Perusahaan menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan | 2 | 7 | 12 | 7 | 2 | 88 | 2,9 |
| 3 | Perusahaan mendengarkan segala keluhan dari karyawan | 1 | 5 | 13 | 3 | 8 | 78 | 2,6 |
| 4 | Perusahaan sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan | 3 | 2 | 16 | 7 | 2 | 87 | 2,9 |
| 5 | Perusahaan memberitahukan karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik | 2 | 8 | 13 | 5 | 2 | 93 | 3,1 |
| 6 | Perusahaan peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerja karyawan | 2 | 8 | 10 | 6 | 4 | 88 | 2,93 |
| 7 | Perusahaan menunjukan perhatian yang besar terhadap karyawan | 4 | 3 | 11 | 8 | 4 | 85 | 2,83 |
| 8 | Perusahaan merasa bangga atas Keberhasilan karyawan dalam bekerja | 4 | 7 | 9 | 5 | 5 | 90 | 3,00 |
| Rata-rata | | | | | | | | 2,91 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas mengenai persepsi dukungan organisasi, dapat dilihat pada item pada nomor 3 yaitu perusahaan mendengarkan segala keluhan dari karyawan dengan rata-rata paling kecil sebesar 2,6 artinya masih banyak karyawan yang menjawab kurang setuju atas perusahaan mendengarkan segala keluhan dari karyawan dan total rata-rata semua item yaitu 2,91. Hal ini menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasidi PT. Multi Garmen Jaya belum cukup optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, dinyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi faktor-faktor lain seperti stres kerja dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **‘’PENGARUH STRES KERJA DAN PERSEPSI** **DUKUNGAN ORGANISASITERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MULTI GARMEN JAYA DI BANDUNG’’.**

## Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan. dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Multi Garmen Jaya yaitu stres kerja, persepsi dukungan organisasi dan *turnover intention*.

### Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Turnover Intention*
2. Karyawan kurang puas dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan
3. Karyawan akan pindah kerja bila ada perusahaan lain yang lebih baik
4. Karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan.
5. Stres Kerja
6. Perbedaan konsep perkerjaan dengan atasan
7. Kesulitan dalam bekerja
8. Tekanan dari atasan
9. kesalahan dalam bekerja walaupun kesalahan kecil.
10. Persepsi Dukungan Organisasi
11. Perusahaan kurang memperhatikan segala keluhan dari karyawan
12. Perusahaan kurang menunjukan perhatian yang besar terhadap karyawan
13. Perusahaan kurang peduli dengan kesejahteraan karyawan.

### Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasikan pokok pembahasan pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di PT. Multi Garmen Jaya Bandung.
2. Bagaimana persepsi dukungan organisasi di PT. Multi Garmen Jaya Bandung
3. Bagaimana *turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya Bandung
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya Bandung baik secara simultan maupun parsial.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada PT. Multi Garmen Jaya Bandung adalah untuk mengetahui :

1. Stres kerja di PT. Multi Garmen Jaya Bandung.
2. Persepsi dukungan organisaasi di PT. Multi Garmen Jaya Bandung.
3. *Turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya Bandung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan persepsi dukungan organisasi kerja *turnover intention* di PT. Multi Garmen Jaya Bandung baik secara simultan maupun parsial.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi sarana informasi dan sebagai referensi untuk penelitian lainnya, perusahaan yang diteliti dan pembaca. Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen SDM, khususnya mengenai *turnover intention*.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungan nya dengan masalah stres kerja dan dukungan organisasi*.*

1. Bagi pihak PT. Multi Garmen Jaya Bandung

Penelitian ini menghasilkan suatau kesimpulan dan saran saran terhadap masalah yang di hadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan dukungan organisasi dan penanggulangan stres kerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.