

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu ataupun kelompok, dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya. Konflik merupakan salah satu akibat yang dapat menimbulkan *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti kepada salah satu Staff HRD PT. Indonesia Epson Industry pada bulan April 2022 menyatakan bahwa dari tahun ke tahun perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang cenderung meningkat yang diakibatkan oleh karyawan sering berfikir untuk keluar sehingga berdampak pada stabilitas perusahaan. Beliau menyadari bahwa penyebab dari *Turnover Intention* salah satunya dipengaruhi oleh faktor stres kerja pada diri karyawan, Masalah *job stress* merata dialami oleh setiap karyawan perusahaan tersebut. Hal itu disebabkan oleh pegawai disibukan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam

dan kadang terjadi adanya konflik antar karyawan satu dengan yang lainnya, beban kerja yang berlebihan, dan diduga juga pegawai mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang terlalu sering dilakukan oleh pegawai sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja, dan berakibat pada meningkatnya tingkat *Turnover Intention* karyawan perusahaan. Menurut Ardana (2012:201) bahwa banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik, karena hadirnya konflik sebagai akibat dari interaksi dengan orang lain. Banyaknya karyawan di PT. Indonesia Epson Industry tak dapat dipungkiri akan terjadi perbedaan – perbedaan pendapat dalam interaksi sosial antar karyawan. Perbedaan – perbedaan pendapat diantara karyawan menjadi penyebab timbulnya konflik dalam suatu perusahaan.

Hal – hal yang sering menimbulkan konflik adalah ketidaksepakatan soal perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan antar karyawan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik. Adapun akibat lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu stres kerja. Menurut Handoko (2012:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas – tugasnya.

Permasalahan stres kerja di PT. Indonesia Epson Industry dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak bisa mengontrol emosi sehingga

sering terjadi perselisihan. Stres yang terjadi dapat mengakibatkan karyawan cepat tersinggung, tidak komunikatif, tidak kooperatif, tidak fokus, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah emosi, menunda atau bahkan menghindari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Ardana dkk. (2012:53) yang mengatakan bahwa *Turnover Intention* yang tinggi akan seperti mangkir kerja, dan seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Meskipun kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*, tetapi faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

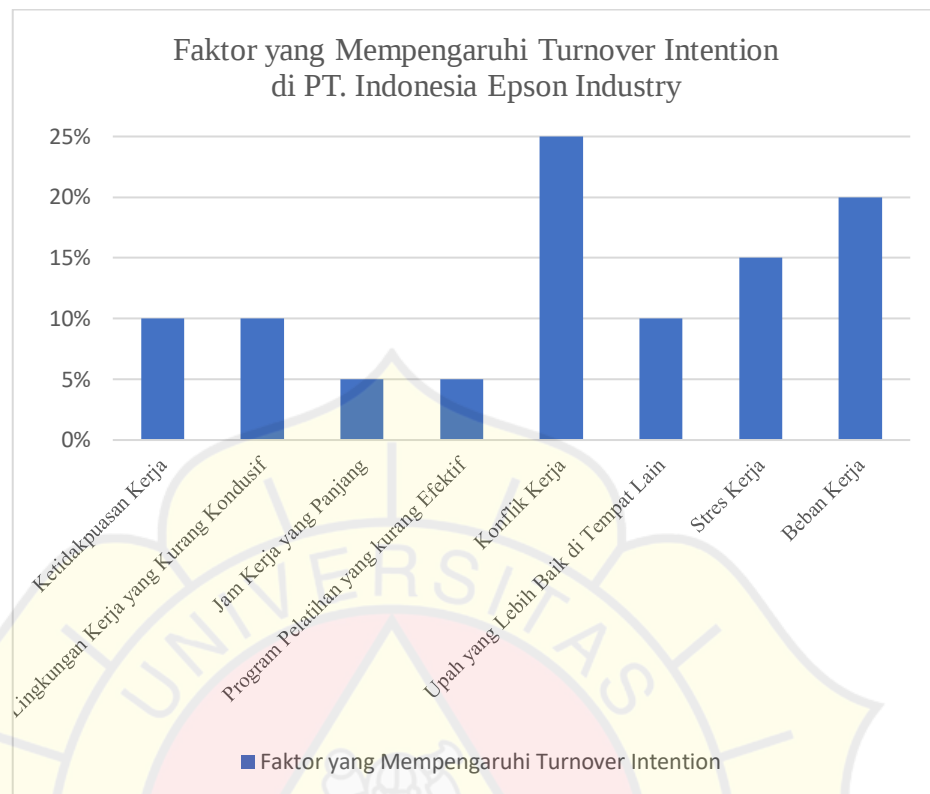
Sebagian besar perusahaan pasti pernah mengalami fenomena *turnover*. *Turnover* karyawan juga terjadi pada PT. Indonesia Epson Industry. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu staff HRD PT. Indonesia Epson Industry. *Turnover* karyawan didominasi oleh karyawan usia muda yang masa kerjanya tidak lebih dari 3 tahun karena untuk beberapa alasan. Berikut data *turnover* karyawan lima tahun terakhir yang dijelaskan di gambar 1.1



Gambar 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan PT. Indonesia Epson Industry, Tahun 2017 – 2022

Sumber: Data, diolah oleh peneliti

Tingkat *turnover* paling rendah terjadi di tahun 2017, yaitu sebanyak 12 karyawan dan tingkat *turnover* paling tinggi terjadi di tahun 2020, yaitu sebanyak 35 orang. Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan pra survei kuisioner kepada 20 karyawan di PT. Indonesia Epson Industry (*Firmware Design Departemen*) untuk melihat faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention* atau niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil dari penyebaran pra survei kuisioner tersebut dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor – faktor *Turnover Intention* Karyawan di PT. Indonesia Epson Industry
 Sumber: Data, diolah oleh peneliti

Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan hasil kuisioner pra survei kepada 20 responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry, diketahui faktor stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja memiliki nilai masing – masing 25%, 15%, dan 20% yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *Turnover Intention* diantaranya adalah konflik kerja, stres kerja dan beban kerja sebagai variabel yang paling mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* karyawan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. Indonesia Epson Industry dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan bonus,

THR, upah lembur, asuransi kesehatan, tersedianya CCTV, serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun *Turnover Intention* masih tetap terjadi. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar karyawan (*Turnover Intention*) dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Indonesia Epson Industry”**

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.
- b. Karyawan tidak mencapai target kerja perusahaan.
- c. Karyawan tidak dapat mengambil keputusan dalam perusahaan.
- d. Karyawan sering mengalami perbedaan pendapat dalam berkomunikasi antar sesama karyawan ataupun dengan atasan yang dapat menimbulkan suatu kesalahpahaman.

1.2.2. Batasan Masalah

Adapun batasan – batasan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

- a. Masalah yang diteliti hanya dibatasi pada konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention*.
- b. Dalam penelitian ini yang akan diteliti hanya berjumlah 50 karyawan.
- c. Penelitian yang dilakukan di PT. Indonesia Epson Industry berlangsung mulai dari April 2022 sampai dengan selesai.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry?
- d. Apakah konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Indonesia Epson Industry.

- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry.
- d. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Indonesia Epson Industry.

1.4. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan.

- b. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Indonesia Epson Industry sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha untuk mempertahankan karyawannya sehingga PT. Indonesia Epson Industry dapat menjadi perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik.