

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Suatu organisasi dapat dikatakan maju dan berkembang apabila organisasi tersebut memiliki dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sebuah organisasi atau instansi ingin berkembang maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengolahnya dengan baik agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam menjalankan sebuah usaha, perusahaan memerlukan sebuah kebijakan untuk mempertahankan kinerja para karyawannya agar mampu menekan adanya minat para karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses pembangunan kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga perlu memperoleh

perhatian lebih. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sumberdaya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Fungsi sumberdaya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda perusahaan sekaligus sebagai pemain kunci dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan otak penggerak organisasi yang berperan penting dalam *profitability* perusahaan (Palupiningdyah, 2000).

Permasalahan yang sering muncul dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia ialah ketidak mampuan suatu organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Terkadang di dalam sebuah perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya keinginan untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain sehingga dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pengunduran diri maupun pemberhentian. *Turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini,2006). *Turnover* adalah keluar atau berpindanya karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupaun terpaksa disertai pemberian imbalan (Moblely dalam Denny Bagus, 2009).

Menurut Sutanto dan Gunawan (2013) banyak penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Dalam penelitian Chen *et al.* (2006) terungkap bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian lainnya menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang dipercaya sebagai pemicu adanya *turnover intention* dalam organisasi (Clinton, 2012). Apabila *turnover intention* tinggi maka akan menjadikan masalah bagi perusahaan seperti kenaikan pada beberapa biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan, tingkat kinerja yang dikorbankan, serta membutuhkan waktu untuk mencari pengganti karyawan yang baru.

Seperti yang di jelaskan sebelumnya *job embeddedness* (keterikatan karyawan terhadap kerja) adalah salah satu faktor dari *turnover intention*. *Job embeddedness* merupakan konstruk yang menggambarkan bagaimana seseorang karyawan merasa mencintai dan menjiwai pekerjaannya sehingga membuat orang tersebut memilih untuk tinggal di suatu organisasi dan merasa tidak bisa memisahkan diri dari pekerjaannya (Mitchel *et al*, 2001). Karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja (Kismono,2011). Ketika karyawan merasa dirinya memiliki keterikatan yang kuat atau tinggi dengan pekerjaannya maka akan timbul rasa kepuasan. Namun jika karyawan tersebut merasa keterikatan

terhadap pekerjaannya itu rendah, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah, kemudian akan berlanjut pada *turnover intention*.

Komitmen organisasi adalah faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Setiap organisasi pasti menginginkan karyawannya memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, dengan begitu sebuah organisasi dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Aghdasi (2011) menyatakan pula dorongan utama dari komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan rasa memiliki yang tinggi, identitas, loyalitas, dukungan, semangat, dan kebanggaan terhadap organisasi.

Wijaya (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan memberikan dampak positif antara lain meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Handaru dan Muna, 2012). Komitmen organisasi sangat penting

dimiliki oleh karyawan karena tujuan organisasi bisa tercapai atau tidak apabila karyawan tersebut memiliki komitmen yang baik dengan organisasi tersebut.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja pada umumnya terjadi karena seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Selye dalam Beehr, et al., (1992:623) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Handoko (2010) mengemukakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Robbins (2003) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Hariandja (2002:303) Suatu keadaan yang menekan seseorang dalam menghadapi sesuatu, adanya rintangan yang sedang dialami. Walaupun tidak dapat dialihkan sepenuhnya, stres dapat dikurangi dan dikelola. Jika tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menyebabkan hambatan dalam proses berfikir, karyawan lebih cepat emosi, dan dapat menyebabkan gangguan pada kondisi fisik karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan

kesehatan karyawan, yang pada akhirnya akan menimbulkan pikiran dari karyawan untuk pindah (turnover intention). Disinilah peran manajer sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi masalah stres kerja tersebut, salah satunya dengan mengadakan program konseling.

Penelitian ini dilakukan di Waroeng Spesial Sambal atau Waroeng SS. Waroeng Spesial Sambal “SS” Inonesia atau yang lebih dikenal dengan Warong SS pertama kali didirikan oleh Yoyok Heri Wahyono seorang sarjana asal Boyolali, Jawa Tengah yang merupakan lulusan bidang teknik kimia di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, tepatnya pada bulan agustus tahun 2002. Waroeng SS merupakan rumah makan yang mengusung konsep makanan pedas sebagai menu utamanya. Pertama kali didirikan Waroeng SS yaitu dengan konsep kaki lima yang pada awalnya berdiri di sekitar kampus Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Hanya dalam waktu satu bulan warung yang buka dari sore hingga tengah malam tersebut mulai mendapatkan banyak pelanggan tetap. Pada bulan pertama semenjak Waroeng SS dibuka, sudah berhasil mengantongi omset rata-rata Rp. 1.500.000 dalam setiap harinya. Setelah tahun pertama Waroeng SS beroperasi, Yoyok mencoba untuk mendirikan cabang pertamanya di daerah Condong Catur dan selang beberapa waktu, Yoyok kembali membuka cabang di daerah-daerah lainya di sekitar Yogyakarta hingga sampai di luar Yogyakarta.

Untuk wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Waroeng SS telah memiliki 18 cabang yang tersebar di Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, serta Kota Yogyakarta.

Beberapa permasalahan kerap terjadi didalam perusahaan yang berkaitan dengan *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap karyawan. terjadinya permasalahan tersebut akan menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, kurangnya keterikatan karyawan, komitmen organisasi dan stres kerja yang dialami oleh karyawan, dengan begitu adanya keterikatan antar variabel yang akan diteliti.

Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik adalah konteks penyebab terjadinya *turnover intention*. Selain itu lamanya proses berkembangnya karyawan atau mengenai jenjang karir karyawan membuat adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan tidak akan merasa rugi untuk meninggalkan perusahaan apabila memang ada pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang sekarang.

Peneliti hanya berfokus pada 4 warung cabang Yogyakarta, karena lebih efektif dan efisien sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Selain itu peneliti juga berdomisili di Yogyakarta, dengan begitu diharapkan peneliti mampu melakukan penelitian secara maksimal terhadap obyek penelitian.

Tabel 1.1
Data Voluntary Turnover 4 Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Tempat	Tahun	Jumlah	In	Out
Waroeng SS Babarsari	2015	363	-	5
	2016	368	-	5
	2017	364	-	9
	2018	375	-	7
Waroeng SS Perumnas	2015	427	-	18
	2016	398	-	18
	2017	397	-	5
	2018	380	-	7
Waroeng SS Condong Catur Timur	2015	376	-	5
	2016	411	-	6
	2017	409	-	8
	2018	402	-	5
Waroeng SS Condong Catur Barat	2015	417	-	14
	2016	398	-	14
	2017	398	-	8
	2018	386	-	6

Sumber : Humas. Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten. *Job embeddedness* (keterikatan karyawan terhadap pekerjaan), komitmen organisasi, dan stres kerja yang ada pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta akan mempengaruhi *turn over intention* (tingkat perpindahan karyawan). Berdasarkan latar belakang tersebut saya tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, tentang **“Pengaruh *Job Embeddedness*, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan di dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh signifikan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.
2. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.
3. Ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.
4. *Job embeddedness*, komitmen organisasi, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan terhadap Waroeng Spesial Sambal adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Waroeng Spesial Sambal pada di Yogyakarta.

4. Mengetahui pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi, stres kerja terhadap *turn over intention* pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi mengenai *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* serta dapat memberikan kontribusi tambahan sumber referensi untuk literatur penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan, bahan evaluasi, dan pengembangan atas bagaimana pelaksanaan *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention*, yang ada di dalam objek penelitian.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama penelitian dan dapat menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

