

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT Tirta Amarta Bottling Company ialah perusahaan air mineral dalam kemasan dengan merk **Viro** di Bandung-Jawa Barat . **Viro** lahir sejak tahun 2004, dan telah menjadi salah satu produk air minum dalam kemasan yang dipercaya karena mutu dan kemurniannya. Lingkungan perusahaan yang kurang kondusif, persaingan kerja yang ketat serta manajemen perusahaan yang mengalami perubahan tiap tahunnya, menyebabkan tingkat *intention to quit* yang tinggi pada karyawannya. Hal tersebut diduga karena stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Menurut Shore (1989), dalam sebuah organisasi, karyawan bukan hanya sekedar alat ukur tetapi merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya, sehingga karyawan tidak punya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi akan menjadi semakin rendah saat karyawan diperhatikan baik pada tingkat stresnya, kepuasan kerjanya dan komitmennya (Robinson dan Aprilia, 2005). Saat perusahaan mampu menurunkan stres, meningkatkan *job satisfaction* serta komitmen organisasional organisasinya maka diharapkan dapat menurunkan keinginan untuk keluarnya (Elangovan, 2001).

Menurut Riyanto (2008) ketidakpuasan kerja menjadi pemikiran untuk berhenti karena dengan berhenti dari pekerjaan saat ini, pekerja tersebut berharap akan mendapat pekerjaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih baik. Beberapa efek dari *level intention to quit* yang tinggi yaitu produktivitas karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah moral kerja para karyawan lain, biaya perekrutan, wawancara, serta tes yang tinggi, biaya administrasi dalam memproses karyawan baru, tunjangan serta biaya pelatihan karyawan dalam mempelajari keahlian baru (Zagladi, 2008).

Dibawah ini jumlah karyawan yang keluar tahun 2012-2014 pada PT Tirta Amarta Bottling Company, diformulasikan ke dalam Tabel 1.1 sebagai berikut :

Bulan	Tahun	Jumlah karyawan yang keluar (orang)
Januari-Juni	2012	10
Juli-Desember	2012	8
Januari-Juni	2013	20
Juli-Desember	2013	4
Januari-Juni	2014	5
Juli-Desember	2014	14

*Sumber : PT Tirta Amarta Bottling Company Tahun 2012-2014*

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan jumlah karyawan keluar pada PT Tirta Amarta Bottling Company berfluktuasi setiap bulannya, terutama pada tahun 2013, dimana pada saat itu terjadi pergantian struktur organisasi dan penambahan karyawan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firth, dkk (2004) di Australia menyatakan bahwa rasa stres tidak hanya berpengaruh pada pengurangan rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan variabel penyumbang terbesar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2001) menyatakan bahwa stres mempunyai pengaruh negatif yang cukup terhadap kepuasan yang mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres mengarah pada semakin rendahnya kepuasan kerja.

Karyawan-karyawan yang mengalami stres sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari. Stres tersebut tidak hanya dalam kehidupan sosial-ekonominya saja tetapi juga dalam bekerja. Pekerjaan yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang penat juga akan dapat menyebabkan stres dalam bekerja dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan dan kesejahteraan perusahaan, oleh karena itu perusahaan apapun pasti memiliki tujuan. Tujuan perusahaan tersebut adalah mendapatkan keuntungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya (Wong,2005). Untuk mewujudkan tujuan itu perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang cukup baik kuantitas maupun kualitasnya. Karyawan menempati tempat yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Siong *et al*, 2006).

Stres ditempat kerja membebani perusahaan dengan biaya mahal. Suatu studi mengungkapkan bahwa perusahaan kehilangan penghasilan sebesar US\$ 68 milyar pertahun karena menurunnya produktivitas sebagai efek dari stres karyawan (Gibson,1993). *The seventh Annual Labour Day Survey* (2001)

melaporkan bahwa 1 dari 5 orang penduduk Amerika mengalami stres kerja disepanjang hidup mereka.

Fenomena stres kerja itu sendiri masih samar untuk didefinisikan, seperti yang dikutip dalam *The American Institute of Stres (2006)* “*Stress is difficult for scientists to define because it is a highly subjective phenomenon that differs for each of us.* Namun Hans Selye (1936), mendefinisikan “*Stress is the non-specific response of the body to any demand for change*” Stres adalah respon nonspesifik tubuh terhadap berbagai perubahan. Perubahan manajemen yang terjadi tiap tahunnya di perusahaan menyebabkan karyawan mengalami tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Tingkat stres karyawan juga berbeda-beda, karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan mampu bertahan dalam tekanan, namun akibat dari karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi ialah adanya keinginan keluar dari pekerjaan.

Beberapa studi telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang dianggap sebagai penyebab stres kerja, faktor pertama adalah perbedaan karakter kepribadian individu dapat menyebabkan sebagian karyawan mengalami stres kerja. Kepribadian tipe B, misalnya, yang digambarkan sebagai *person* yang sabar, tidak ambisius, tidak kompetitif, cenderung lebih aman terhadap pengaruh stres dibanding dengan individu yang berkepribadian tipe A yang digambarkan sebagai pribadi yang ambisius, cepat tersinggung, selalu terburu-buru, dan sangat kompetitif sehingga mudah terkena stres, karena Robbins (2008:370) mengidentifikasikan tiga kelompok faktor yang menjadi sumber potensial terjadinya stres, yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi (*personality*). Faktor kedua adalah ketika seorang individu memiliki partisipasi yang banyak dalam

mengambil keputusan maka akan mengalami stres rendah, begitu juga sebaliknya. Menurut Moos (dalam King, 2007) terdapat empat karakteristik pekerjaan yang menyebabkan stres kerja yaitu tuntutan tugas yang tinggi seperti beban kerja berat dan tekanan waktu; tidak memiliki kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; kurang kejelasan mengenai kriteria kinerja; tingkat kontrol yang tinggi. Faktor lain penyebab terjadinya stres kerja yang berimplikasi pada *intention to quit* antara lain ialah perbedaan tingkat gaji, konflik kerja, beban kerja dan persaingan yang ketat, tidak semua karyawan dapat menerima hal tersebut sehingga diduga dampak dari hal tersebut ialah stres kerja yang tinggi dan pada akhirnya karyawan memutuskan untuk keluar kerja dan mencari pekerjaan baru yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kepribadian, karakteristik pekerjaan, stres kerja dan implikasinya terhadap *intention to quit*.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang ada adalah tingginya *intention to quit*. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh faktor kepribadian terhadap stres kerja?
2. Apakah ada pengaruh faktor karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *intention to quit* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: :

1. Faktor kepribadian terhadap stres kerja.
2. Faktor karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja.
3. Faktor kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja.
4. Stres kerja terhadap *intention to quit (resign)*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak *Human Resource Management* dalam pengambilan keputusan guna menentukan kebijaksanaan perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

#### 1.4.2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya ilmu sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh faktor kepribadian, faktor karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja dan menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk *resign*.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan, penulis akan menjelaskan secara ringkas bab demi bab secara berurutan. Urutan penulisan bab yang akan disajikan adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Merupakan garis besar, arah tujuan, dan alasan penelitian yang mendorong penulis melakukan penelitian dan meliputi : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Masalah, Manfaat Penelitian (Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis), serta Sistematika Penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori dan Kerangka Pemikiran**

Memaparkan lebih jauh mengenai teori yang menjadi landasan penulis, yang meliputi : Landasan Teori, Kerangka Pemikiran.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Menguraikan tentang : Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen dan Analisis Data.

### **BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Menguraikan Hasil Penelitian dan Pembahasan.

### **BAB V : Penutup**

Berisi ringkasan hasil penelitian, Kesimpulan, Implikasi Manajerial, Saran dan Keterbatasan Penelitian.