

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) adalah aset terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam (Batarliene dkk, 2017:110). Karyawan biasanya akan memilih meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*) karena tidak mendapat perhatian dan kebutuhannya tidak terpenuhi oleh perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020:467). *Turnover* (pindah kerja) juga merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018:296). Menurut Asmara (2017:124) terjadinya turnover diawali dengan adanya turnover intention.

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dalam masa beberapa bulan yang akan datang (Nafiudin & Umdiana, 2017:73). *Turnover intention* merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian bagi setiap perusahaan, perusahaan harus mampu meminimalisir tingkat *turnover intention* yang semakin tinggi dari waktu ke waktu (Parwita dkk, 2019:87). Apabila yang keluar adalah karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan ini akan menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Khomaryah dkk, 2020:35). *Turnover intention* dapat dicegah dengan mengetahui faktor-faktornya. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) menyatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi secara positif terhadap *turnover intention*.

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Optik Tunggal Sempurna yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail. Berdiri pada tahun 1929. Perusahaan ini telah berdedikasi pada pelayanan dunia optik selama 92 tahun. Dengan beberapa cabang di seluruh kota besar di Indonesia, dan saat ini mencapai 100 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Ada beberapa karyawan yang keluar dan masuk perusahaan setiap tahunnya, lebih jelasnya jumlah karyawan yang keluar dan masuk perusahaan di PT. Optik Tunggal Sempurna dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1.
**Turnover Karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna bulan Januari-
November 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	92	4	1	89
Februari	89	6	-	83
Maret	83	5	1	79
April	79	8	2	73
Mei	73	4	1	70
Juni	70	2	2	70
Juli	70	2	-	68
Agustus	68	2	-	66
September	66	1	-	65
Oktober	65	2	-	63
November	63	2	-	61

Sumber: PT Optik Tunggal Sempurna. November 2021

Dari tabel 1.1 diperoleh jumlah karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna setiap bulannya mengalami perubahan. Dengan jumlah 92 karyawan pada bulan Januari hingga tersisa 61 karyawan pada akhir bulan November dan total karyawan keluar lebih besar dibandingkan karyawan masuk perusahaan. *Turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat kita lihat dari seberapa besar keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut atau disebut *turnover intention* (Purnama & Natsir, 2022:2)

Dapat dilihat alasan terjadinya *turnover* karyawan yang dilakukan melalui observasi kecil pra survei pada 11 karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna adalah sebagai berikut:

No	Apakah anda sering berfikir untuk <i>resign</i> dari pekerjaan? jika Ya berikan alasannya?	Apakah anda sering mencari informasi lowongan pekerjaan ditempat lain? Jika Ya berikan alasannya?
1	Tidak	Tidak
2	Iya karena saya kurang sanggup dengan peraturan baru	Tidak
3	Iya karena peraturan baru sangat membebankan	Iya karena saya ingin mendapat pemasukan lebih
4	Iya karena saya tidak kuat dengan banyaknya peraturan baru di perusahaan	Iya karena pendapatan yang berkurang dan tekanan pekerjaan
5	Iya beberapa kali karena pendapatan yang berkurang di pekerjaan yang sekarang	Iya beberapa kali karena pendapatan yang berkurang dan peraturan baru yang memberatkan
6	Iya karena peraturan baru mengganggu pekerjaan saya	Iya mencari pekerjaan yang peraturan pekerjaannya dikompromikan dahulu terhadap semua karyawan
7	Tidak	Tidak
8	Iya terpikir untuk <i>resign</i> karena komisi tunjangan pekerjaan ditiadakan	Iya karena ingin mencari pemasukan yang lebih besar
9	Tidak	Tidak
10	Tidak	Tidak
11	Hanya sesekali karena saya ingin mendapatkan pendapatan yang lebih	Hanya sesekali karena saya tidak ingin bekerja dengan keadaan stres adanya peraturan baru

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data di atas menunjukkan:

- 1) Tujuh dari 11 responden berpikir untuk *resign* karena bonus tunjangan pekerjaan yang ditiadakan sehingga pendapatan mereka berkurang dan peraturan baru dari perusahaan yang mengganggu pekerjaan mereka.
- 2) Enam dari 11 responden mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain karena tekanan pekerjaan, mencari pemasukan yang lebih besar dan keberadaan mereka yang tidak dianggap.

Perpindahan kerja yang dilakukan oleh karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya memberikan dampak kepada produktivitas kerja (Narpati dkk, 2020:179). Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja (Baiti dkk, 2020:70).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan, dimana seseorang

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (Wahyuni & Lubis, 2020:58). Disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya berperilaku sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya di perusahaan. Perilaku sesuai peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu contoh disiplin kerja yaitu kehadiran kerja/absensi di kantor.

Berikut absensi karyawan pada Optik Tunggal Sempurna dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2.

Absensi Karyawan Bulan Januari-November 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Tepat waktu datang	Terlambat datang	Tepat waktu pulang	Pulang lebih awal
Januari	92	74	18	70	4
Februari	89	75	14	75	2
Maret	83	62	21	60	0
April	79	65	14	65	2
Mei	73	56	17	50	3
Juni	70	53	17	55	3
Juli	70	55	15	56	0
Agustus	68	54	14	53	0
September	66	56	10	57	1
Oktober	65	52	13	50	0
November	63	52	11	58	2

Sumber: PT Optik Tunggal Sempurna. November 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, maka dapat diketahui absensi karyawan di PT Optik Tunggal Sempurna. Tertinggi tepat waktu datang dan pulang pada bulan Februari, terlambat datang pada bulan Juni dan pulang lebih awal pada bulan

Januari. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa diantara pegawai tersebut yang masih kurang disiplin dalam hal kehadiran.

Terjadinya kurang disiplin dilihat dari observasi kecil pada 11 karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna yaitu:

No	Apakah anda sering terlambat masuk kerja? Jika Ya berikan alasan?
1	Tidak
2	Iya karena sangat pegal jika berdiri terlalu lama di depan pintu masuk toko Optik Tunggal
3	Iya karena saya tidak ingin <i>greeting</i> di depan pintu masuk
4	Ya beberapa kali agar tidak berdiri terlalu lama di depan pintu masuk karena jika lama kaki sakit
5	Iya karena jika masuk tepat waktu akan lebih lama berdiri di depan pintu masuk jadi cepat lelah bekerjanya
6	Beberapa kali karena kurang nyamannya bekerja karena harus berdiri di depan pintu masuk selama bekerja dan sangat pegal sekali
7	Tidak
8	Iya karena menghindari <i>greeting</i> di depan pintu masuk
9	Tidak
10	Tidak
11	Iya karena saya tidak ingin <i>greeting</i> di depan pintu masuk took

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data di atas menunjukkan tujuh dari 11 responden terlambat masuk kerja karena menghindari peraturan baru yaitu *greeting* atau berdiri di depan pintu masuk toko selama jam kerja, jika waktu berdiri lebih berkurang maka pegal ditubuh mereka berkurang juga.

Indikasi yang menyebabkan adanya *turnover intention* lainnya adalah stres kerja (Haholongan, 2018:61). Stres kerja adalah kondisi seseorang yang tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga disertai ketidaknyamanan, sakit, ketegangan dan berdampak pada tuntutan psikologis dan fisik yang artinya adalah tanggapan untuk bisa beradaptasi dengan kegiatan dan situasi eksternal (Indra dkk, 2021:66). Stres telah menjadi bagian hidup yang tak terhindarkan di lingkungan kita yang serba cepat, kompleks dan sangat membutuhkan konsentrasi penuh dari para pekerja. Berbagai faktor di tempat kerja dapat meningkatkan stres, terutama bagi mereka yang bekerja dengan *pressures* secara rutin, meskipun stres dapat membantu untuk bekerja lebih baik stres juga dapat mengganggu kesehatan dan efisiensi jika seorang pekerja mengalami stres yang berlebihan (Aprilia dkk, 2021:340). Stres kerja ini dapat dilihat dari munculnya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami

gangguan pencernaan. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018:89). Beban kerja yang bertambah di perusahaan dan faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal itu terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat.

Alasan karyawan mengalami stres kerja dilihat dari observasi kecil pra survei pada 11 karyawan Optik Tunggal Sempurna yaitu:

No	Apakah anda mengalami stres kerja? Jika Ya berikan alasannya?
1	Tidak
2	Iya karena saya kurang aktif di gadget tetapi sekarang semua harus absen di gadget jadi saya selalu kena sanksi karena telat absen saat makan solat dll
3	Ya stres karena tunjangan kerja hilang sedangkan beban kerja bertambah
4	Iya karena banyak peraturan kerja baru yaitu harus absen seperti keluar pekerjaan jika lupa absen akan dianggap tidak masuk kerja dll, berdiri di depan pintu masuk kerja sangat pegal sekali dan tunjangan pekerjaan ditiadakan
5	Iya karena saya harus banyak mengikuti peraturan baru yang memberatkan dan juga tunjangan pekerjaan telah ditiadakan
6	Iya karena saya harus absen di aplikasi setiap saat keluar saat bekerja seperti saat solat toilet dll sedangkan jika lupa absen akan diberi surat peringatan bahkan sampai pemotongan gaji
7	Tidak
8	Iya karena banyaknya peraturan baru yang memberatkan saat <i>pandemic covid-19</i> ini seperti <i>greeting</i> di depan pintu masuk toko selama jam kerja, absen di aplikasi setiap melakukan kegiatan di jam kerja dll
9	Tidak
10	Tidak
11	Iya stres dengan peraturan baru perusahaan

Sumber: Data diolah 2021

Data di atas menunjukkan Tujuh dari 11 responden mengalami stres kerja karena bonus tunjangan pekerjaan yang ditiadakan sehingga pendapatan mereka berkurang dan peraturan baru dari perusahaan yang mengganggu pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Optik Tunggal Sempurna adalah sebagai berikut:

a) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

b) Manfaat Akademis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

1.5. Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan informasi, waktu dan biaya maka peneliti membatasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada satu jenis objek penelitian yaitu karyawan PT Optik Tunggal Sempurna

2. Penelitian ini hanya dibatasi mengenai permasalahan pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Optik Tunggal Sempurna.

1.6. Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel disiplin kerja, stres kerja dan *turnover intention* kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian deskripsi dan pengolahan data responden, deskripsi dan pengolahan data variabel disiplin kerja, deskripsi dan pengolahan data stres kerja, dan deskripsi dan pengolahan data variabel *turnover intention*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN