

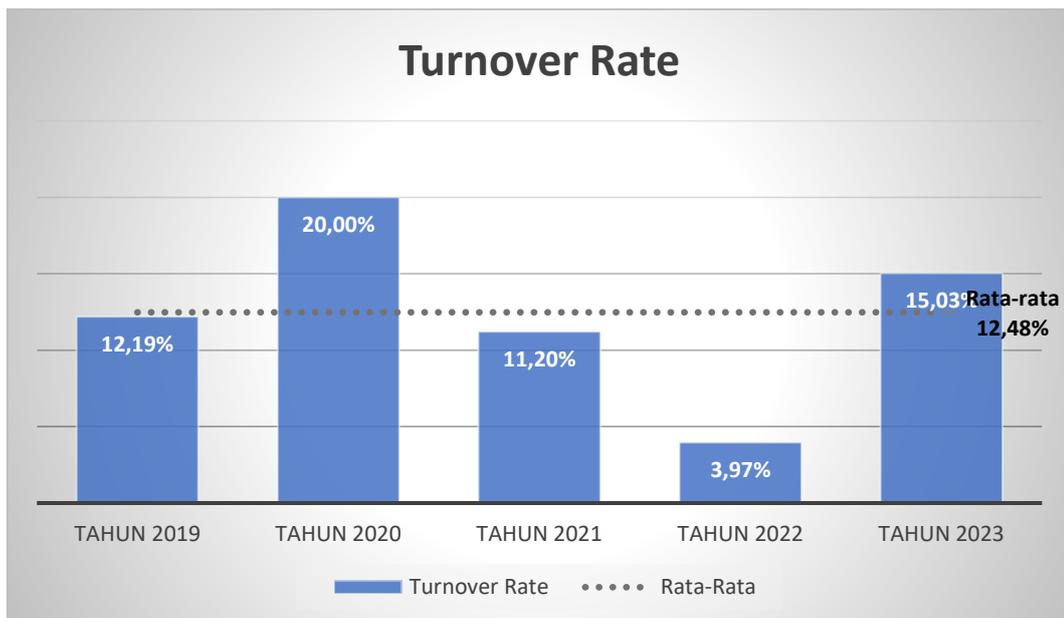
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Yayasan Hasnur Centre merupakan salah satu anak perusahaan dari Hasnur Group yang berasal dari Kalimantan Selatan. Yayasan Hasnur Centre merupakan organisasi sosial yang berkomitmen dalam pembentukan SDM yang berkualitas, mandiri dan sejahtera. YHC ini menaungi 13 unit kerja yang bergerak dari berbagai bidang. Salah satu unit kerja yang bergerak di bidang pendidikan yaitu *Global Islamic Boarding School* (GIBS), dimana GIBS ini adalah sekolah islam swasta yang memiliki konsep asrama bagi para siswa-siswi mulai dari tingkat SMP sampai tingkat SMA. Dengan bentuk organisasi yang seperti ini perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, sebab kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) apabila perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja yang merupakan wujud nyata dari *intention to turnover* ini menjadi masalah yang sangat serius bagi perusahaan yang ditinggalkan. Permasalahan *turnover intention* sering kali terjadi pada karyawan dari berbagai jenis perusahaan, tidak terkecuali karyawan dibidang pendidikan seperti halnya yang terjadi di Yayasan Hasnur Centre pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS). Tingginya tingkat *turnover intention* di unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) Yayasan Hasnur Centre ditunjukkan dari data *turnover rate* karyawan pada tahun 2019-2023 pada *chart* berikut ini:



**Gambar 1 Data Turnover Rate Karyawan Unit Kerja GIBS**

Sumber: HRD Unit Kerja GIBS Yayasan Hasnur Centre

Berdasarkan data *turnover* yang terdapat pada gambar diatas dapat terlihat bahwa presentase *turnover rate* pada tahun 2023 mencapai 15,03% dengan presentase rata-rata selama 5 tahun sebesar 12,48%. Mengacu pada Grillis dalam Kurniawaty (2019), *turnover rate* karyawan dalam suatu perusahaan dikatakan normal apabila berada pada presentase 5-10%, dan relatif tinggi apabila melebihi presentase 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre berada pada kategori relatif tinggi. *Turnover intention* yaitu merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Robbins and Judge (2017) menjelaskan perilaku dari *turnover intention* ini didasari oleh keinginan seorang karyawan untuk pergi dari perusahaan tempatnya bekerja atas kemauannya sendiri maupun secara paksaan yang penyebabnya dikarenakan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan ditemukannya opsi pekerjaan lain. Menurut Mobley dalam (Irwan Yantu A. H., 2023) indikator *turnover intention* yakni pencarian alternatif pekerjaan, pikiran untuk keluar serta niat untuk keluar.

Di Indonesia, rata-rata keluar (*turnover*) karyawan secara nasional berada pada kisaran 8-12% per tahun, adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK terhadap dirinya Ghaisani, Indriati, & Liestiawati (2014). Menurut Hartono (2002) mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai dengan menurunnya tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan. Biasanya hal ini terjadi seperti karyawan yang sering datang terlambat, sering membolos atau tingkat absensinya tinggi dengan berbagai alasan, kurang antusias ataupun kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik dibandingkan pada saat awal bekerja. Berikut ini data tingkat produktivitas karyawan di unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) Yayasan Hasnur Centre menunjukkan sebagai berikut:



**Gambar 2 Tingkat Produktivitas Karyawan Unit Kerja GIBS**

Sumber: HRD Unit Kerja GIBS Yayasan Hasnur Centre

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2023 adanya penurunan tingkat produktivitas karyawan di unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) Yayasan Hasnur Centre dengan masalah seperti keterlambatan dan absensi. Salah satu upaya perusahaan untuk mengatasi fenomena dan permasalahan *turnover* dengan mengelola sumber daya manusia secara lebih baik dan berkesinambungan sebagai upaya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan serta mengurangi tingkat stres yang kemungkinan dialami karyawan.

Dede Rahma Alifia, 2024

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA UNIT KERJA *GLOBAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL* (GIBS) DI YAYASAN HASNUR CENTRE  
Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

Meningkatnya *turnover intention* ini telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Ruri (2015) “Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif yang menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, *turnover intention* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru”.

Selanjutnya penelitian Keith Davis dalam Saputra (2020) menjelaskan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention* yaitu kepuasan kerja. Bahwasanya kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi. Didukung oleh penelitian dari (Irwan Yantu A. H., 2023) dimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang menunjukkan perasaan senang maupun sedih atas pekerjaan yang dimiliki. Menurut Pawesti & Wikansari dalam (Irwan Yantu A. H., 2023) kepuasan kerja ialah sesuatu wujud rasa emosional mengenai aktivitas kerja, Dimana hal ini terjadi karena diakibatkan dari suatu penilaian pada setiap karakter masing-masing. Menurut Mangkunegara dalam Syahronica (2015) kepuasan kerja yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya.

Selain faktor kepuasan kerja hal yang paling memicu tingginya *turnover intention* adalah stres kerja. Menurut Qureshi (2013) pada penelitiannya menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Didukung oleh pernyataan Robbins (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stres kerja, pengembangan karir, prestasi

kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan Chaudhry (2012). Stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan Chandio et al., (2013). Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Sedangkan menurut Luthans (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang berkaitan dengan proses psikologi yang didalamnya terdapat tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan pada individu. Hubungan antara stres kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ji Young Ahn dan Wang Chaoyu (2019) yang membuktikan fakta dimana stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat para penelaah yang mengaplikasikan variabel kepuasan kerja dan stres kerja dalam faktor yang dapat memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitiannya, (Ardana I. B., 2017) mengungkapkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Lalu penelitian dari (Hoe Chang Yang, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Sedangkan hasil lain yang diungkapkan oleh Syahronica (2015) bahwa adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki makna bahwa ketika tingkat kepuasan kerja baik maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, dan sebaliknya ketika kondisi stres kerja karyawan meningkat, maka secara bersamaan tingkat *turnover intention* pun akan lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Unit Kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre”**.

### **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja, tingkat stres kerja dan tingkat *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre?
- 2) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre?
- 3) Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre?
- 4) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja, tingkat stres kerja dan tingkat *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre
- 2) Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre

- 3) Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre
- 4) Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre

#### 1.4. Kegunaan Penelitian

##### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang memengaruhi kinerja karyawan serta memperkuat teori pengaruh persepsi tentang kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan proses bisnis Perusahaan, serta dalam pelaksanaannya dapat menambah pengetahuan dan pengalaman untuk memperluas wawasan dalam menerapkan teori kepuasan kerja dan stres kerja serta *turnover intention* yang diperoleh dari penelitian tersebut.

##### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai cara mengatasi dan menanggulangi *turnover intention* yang tinggi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan pemikiran untuk pertimbangan yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh persepsi kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.