

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara kepulauan dikatakan memiliki letak geografis yang strategis karena diapit oleh dua Benua dan dua Samudera, yaitu Benua Asia dan Benua Australia serta Samudera Pasifik dan Samudera Indonesia. Maka dari itu sarana transportasi khususnya melalui laut harus memadai dan mencukupi disamping sarana transportasi darat dan udara. Tuntutan aktifitas dan kebutuhan masyarakat menjadikan transportasi sangat dibutuhkan pada masyarakat secara global. Tidak dapat dielakkan bahwa masyarakat sangat bergantung pada transportasi. Begitu pula halnya yang terjadi pada masyarakat Indonesia. Transportasi atau pengangkut merupakan bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia.

Seiring dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka berkembang lah suatu sistem yang efektif dan efisien dalam pengangkutan barang melalui laut, yaitu dengan sistem *container*. Sehingga apa yang diharapkan oleh konsumen dapat terwujud, yaitu hemat biaya dan waktu, keamanan terjamin serta daya muat lebih banyak. Oleh karena itu sistem pengangkutan menggunakan *container* menjadi pilihan utama disetiap Negara untuk pengangkutan barang melalui laut. Adanya sistem *container* tersebut, maka pengangkutan barang melalui laut memegang peranan yang sangat penting dalam *shipping industry*. Besarnya peluang yang mungkin akan didapat memacu para pengusaha jasa untuk memadati dunia transportasi, salah satunya EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut). EMKL merupakan perusahaan yang menyelenggarakan usaha mengurus berbagai macam dokumen dan formalitas yang dapat membantu pengusaha *Ekspor* / *Importir* dalam usaha-usaha untuk meningkatkan transaksi perdagangannya.

Kepuasan Kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai (Sinambela (2012)). Menurut Sinambela (2012), setidaknya ada dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai; (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Konflik Kerja adalah ketidak sepakatan antara setidaknya dua orang atau kelompok pada isu-isu tertentu atau sebuah proses dimana satu pihak merasakan bahwa kepentingan ditentang atau negatif dipengaruhi oleh orang lain. Konflik mungkin perang, kesempatan atau perjalanan (Scannell, 2010). Illies et al., (2010) mendefinisikan konflik kerja sebagai sebuah perjuangan yang menyatakan sedikitnya dua pihak yang saling bergantung yang merasa tujuannya tidak kompatibel, sumber daya yang langka, dan gangguan dari pihak pihak lain dalam mencapai tujuan mereka.

Sedangkan Stress kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Hasibuan (2009:204) menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Siagian(2007:300) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dikuasai dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Menurut Faslah (2010) *turnover intention* adalah keinginan untuk

keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik. Tingginya keinginan keluar dari karyawan akan berdampak buruk bagi organisasi, dimana organisasi menjadi kurang efektif karena perusahaan perlu melatih karyawan baru sebab kehilangan karyawan yang berpengalaman. *Turnover* sangat mahal untuk sebuah organisasi terutama untuk biaya iklan, merekrut, memilih, dan pelatihan yang dibutuhkan untuk karyawan baru (Kumar dan Eng, 2012). *Turnover intention* didefinisikan sebagai keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi sukarela (Kumar dan Eng, 2012). Keinginan keluar melibatkan persepsi individu terhadap meninggalkan, sementara *turnover* melibatkan tindakan individu benar-benar meninggalkan organisasi atau profesi (Omar et al., 2012). Menurut Fatt et al.(2010) semakin lama perusahaan mempertahankan karyawan mereka, tidak akan ada pengeluaran tambahan untuk melatih karyawan baru. Stabilitas tenaga kerja adalah strategi kompetitif yang kuat menjadi semakin penting di masa mendatang (Tsai dan Wu, 2010). Retensi karyawan adalah penting untuk pertumbuhan jangka panjang dan keberhasilan perusahaan (Fatt et al., 2010).

Intention Turnover atau keluar masuknya karyawan menjadi hal yang lumrah dan tidak dapat di hindari oleh organisasi. PT. Nusa Trans Segara Semarang selaku perusahaan jasa pengurusan transportasi. Dalam beberapa tahun terakhir berdasarkan data dari Divisi Umum terdapat data *Resign*/keluarnya karyawan yang relatif cukup banyak dimana hal tersebut mengidentifikasi adanya ketidakpuasan pegawai. Pegawai dinilai harus dipenuhi kepuasan kerjanya supaya dapat maksimal di dalam bekerja.

PT. Nusa Trans Segara Semarang untuk saat ini menangani *Import container* untuk bahan baku pakan ternak yang berasal dari Amerika, Korea Selatan, China dan Vietnam. Sampai saat ini PT. Nusa Trans Segara Semarang terus berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pengguna jasa/pelanggannya. Hal ini dimaksudkan agar pengguna jasa/pelanggan merasa puas dengan pelayanan. Bagi PT. Nusa Trans Segara Semarang, karyawan merupakan salah satu unsur penting karena karyawan

mampu menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan tujuan organisasi dengan menggunakan perencanaan yang matang, modal serta kecanggihan teknologi. Namun dalam sebuah perusahaan karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi, sehingga personalitas (manusia) tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya. Perhatian yang lebih serius dapat diberikan oleh pihak manajemen melalui perhatian stress, konflik pekerjaan serta kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Saat perusahaan mampu menurunkan stress dan konflik pekerjaan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka diharapkan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012) dan Waspodo dkk (2013) telah membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensitas *turnover*, pada umumnya *turnover* adalah pilihan terakhir karyawan apabila mendapati kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka peneliti menduga apabila terjadi stres kerja di PT. Nusa Trans Segara Semarang maka akan berpengaruh terhadap intensitas *turnover*. Berikut ini data mengenai jumlah karyawan yang mengundurkan diri/*resign* pada pegawai PT. Nusa Trans Segara Semarang.

Tabel 1.1 Presentase Jumlah Karyawan yang *Resign*
PT. Nusa Trans Segara Semarang
Tahun 2015-2017

NO	JUMLAH KARYAWAN RESIGN	TAHUN
1	5	2015
2	6	2016
3	4	2017

Sumber: PT. Nusa Trans Segara Semarang

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *Resign* karyawan yang terjadi cukup banyak pada tahun 2015 hingga 2017. Tingkat *resign* yang terjadi ini merupakan indikasi adanya ketidakpuasaan karyawan yang dapat merugikan

perusahaan. Banyak orang yang ingin bekerja dengan mencapai kinerja yang baik. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan mengupayakan usaha lebih untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan banyaknya jumlah karyawan yang *resign* tentu saja dapat merugikan perusahaan, perusahaan dapat rugi secara komersil, tenaga, dan waktu.

Selain itu penelitian ini juga meneliti faktor apakah yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri/*resign* di PT. Nusa Trans Segara Semarang. Berdasarkan obeservasi karyawan di PT. Nusa Trans Segara Semarang tidak memberikan pilihan bagi karyawan untuk bekerja di daerah mana yang mereka inginkan, selain itu di perusahaan tersebut juga tidak mengizinkan adanya hubungan pribadi antar karyawan. Sehingga karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menyusun Skripsi dengan judul :

“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN DAN STRESS KERJA TERHADAP INTENSITAS *TURNOVER* DI PT. NUSA TRANS SEGARA SEMARANG”

1.2 Rumusan Masalah

Masalah pada penelitian ini juga didapat hasil dari wawancara dengan salah seorang karyawan yang menyatakan tidak mendapatkan kesempatan belajar hal-hal baru, seringnya terjadi konflik antar karyawan, stress kerja dan tidak merasa sebagai bagian dari perusahaan serta berfikiran untuk mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap intensitas *turnover* ?
2. Bagaimana pengaruh dari konflik pekerjaan terhadap intensitas *turnover*?
3. Bagaimana pengaruh dari stress kerja terhadap intensitas *turnover* ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasaarkan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris yaitu :

1. Menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap intensitas *turnover*.
2. Menganalisis pengaruh dari konflik pekerjaan terhadap intensitas *turnover*.
3. Menganalisis pengaruh dari stress kerja terhadap intensitas *turnover*.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai cara untuk menerapkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada, serta menambah pengalaman dan pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi pada sumber daya manusia.
 - b. Sebagai wadah untuk menjalin kerjasama yang baik antara lembaga pendidikan dengan pihak instansi yang terkait.
 - c. Memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Jurusan Manajemen Transpor di Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor “AMNI” Semarang (STIMART “AMNI”).
2. Bagi PT. Nusa Trans Segara Semarang
Memberikan masukan untuk pemecahan masalah tentang *intention to quit* berdasarkan temuan-temuan yang ada di lapangan nanti, sehingga angka *turnover* karyawan bisa ditekan.
3. Bagi STIMART “AMNI” Semarang
Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan pembelajaran. Serta sebagai bahan referensi dan data tambahan bagi penelitian-penelitian lainnya yang tertarik pada bidang kajian ini, dan diharapkan mampu meningkatkan hubungan kemitraan dengan perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan, maka dibuatlah sistematika penulisan yang akan memberikan informasi tentang isi dari masing-masing bab, adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan bagian awal proposal skripsi yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian kedua dari proposal skripsi yang menguraikan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pikir penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bagian ketiga dari proposal skripsi yang berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis serta tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini akan dibahas secara mendalam untuk mengetahui sebesar apa pengaruh variabel yang digunakan menganalisis penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada manajemen PT. Nusa Trans Segara Semarang dalam meningkatkan prestasi kerja agar dapat menjadi penilaian atau evaluasi dalam tiap – tiap hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

