

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah dan mutu yang memadai sebagai pendukung utama dalam pembangunan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan prestasi kerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan prestasi kerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugikan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, konflik kerja, prestasi kerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi bekerja secara terus

menerus untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi tidak dapat berjalan kalau tidak ada manusia didalamnya oleh karena itu suatu organisasi merupakan sekelompok manusia dari berbagai latar belakang berbeda baik kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan sebagainya yang disatukan dalam satu tujuan yang sama dalam satu perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan (Rahmawanti, Nela Pima :2014). Saat ini, antar perusahaan atau organisasi bisnis saling bersaing untuk menguasai pasar. Beradaptasi dan berinovasi dilakukan agar perusahaan dapat tetap bertahan di lingkungan bisnis. Apabila perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang fluktuatif tidak dapat diantisipasi oleh perusahaan maka dapat berpengaruh terhadap keberadaan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menghadapi dan mengantisipasi perubahan kondisi lingkungan bisnis dan memberikan respon yang tanggap, cepat, tepat, dan efektif serta efisien. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (opportunity), kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stres disebut dalam konteks negatif, serta

memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibat-akibat stres terhadap seorang individu dapat bermacam-macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stres.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, desakan waktu yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi karyawan. Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stres kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka

akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan.

Dunia kerja saat ini menuntut karyawannya agar terus bekerja dan bertaut di depan komputer selama berjam-jam bahkan ada karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja ini juga merupakan faktor yang memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan. Hariandja, 2002 menyatakan bahwa 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 dalam mengatasi masalah stres kerja tersebut, salah satunya dengan mengadakan program konseling.

Banyak yang menjadi faktor penyebab sumber stres kerja. Menurut Robbins, Stephen P & Judge, dkk (2016), bahwa faktor-faktor sumber stres tersebut meliputi faktor lingkungan, seperti ketidak-pastian ekonomi, ketidak-pastian politik dan perubahan teknologi. Faktor organisasi, seperti tuntutan tugas, tuntutan peranan dan tuntutan interpersonal. Faktor pribadi, seperti permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi dan karakter individu itu sendiri. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1999),

memandang stres sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antarindividu dan lingkungan tersebut dengan ukuran interaksi stimulus, interaksitanggapan, dan interaksi tanggapan stimulus. Faktor internal organisasi stres sering kali dikonseptualisasikan sebagai sebuah konsep yang negatif yang berhubungan dengan stimuli yang tidak nyaman sebagai kondisi yang membahayakan.

Berdasarkan hasil studi empiris Selye (1987), bahwa stres yang sifatnya baik disebut dengan *eustres* yaitu menggambarkan bahwa bentuk positif dari stres sebagai sebuah cara bahwa individu-individu bereaksi terhadap berbagai *stresor* dengan emosi-emosi yang positif. Stres positif untuk mengacu pada konseptualisasi-konseptualisasi yang secara umum bersifat positif apakah pada tataran stimulus, respon atau hasil.

Manajemen SDM melakukan berbagai upaya untuk mengelola stres-stres melalui konsep pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian dalam pengembangan SDM menurut Hargrove, dkk (2015) menyatakan bahwa Model *eustres* pengembangan SDM memberikan kontribusi penjelasan tentang efektivitas praktek-praktek pengembangan SDM yang ada berdasarkan berbagai literatur tentang stres organisasi. Hasil penelitiannya dirumuskan melalui praktek-praktek pengembangan SDM dengan berbagai intervensi-intervensi. yaitu intervensi primer, intervensi sekunder dan intervensi tersier.

Schultz, 2002 mengungkapkan bahwa *turnover* adalah sesuatu yang merugikan bagi perusahaan, karena setiap kali karyawan keluar dari perusahaan, penggantian karyawan membutuhkan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan. *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Barbershop adalah tempat cukur rambut modern yang banyak dikunjungi oleh anak muda. Berbeda dengan tempat cukur rambut tradisional pada umumnya, Barbershop ini menawarkan segala kenyamanan yang tidak didapat pada tempat cukur biasanya seperti AC, kursi yang nyaman serta camilan untuk menemani para pengunjung yang sedang menunggu. Dari sekian banyak Barbershop yang ada di kawasan Sidoarjo, barbershop "The Boots" yang terletak di lokasi Deltasarim Sidoarjo ini menarik perhatian peneliti karena sepiunya pengunjung padahal jika dilihat dari lokasi dan fasilitas yang diberikan cukup berbeda. Menurut pemilik Barbershop "The Boots", karyawan yang bekerja disini sering keluar masuk. Hal itu tentunya menjadi kerugian bagi pemilik karena pelayanan menjadi lambat dan setiap karyawan baru harus dilatih terkait sistem kerja di tempat ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian stres positif pada karyawan barbershop "The Boots" terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul "Peranan Faktor Stres Positif Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Barbershop "The Boots".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan faktor stres positif terhadap *turnover intention* pada karyawan barbershop “The Boots” ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui bagaimana peranan faktor stres positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Barbershop “The Boots”. Namun, secara lebih rinci tujuan penelitian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan Barbershop “The Boots”.
2. Untuk mengetahui peranan faktor stres positif terhadap *turnover intention* pada karyawan barbershop “The Boots”.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat secara akademis dan praktis, sebagai berikut :

1. Secara Akademis
 - Perkembangan Ilmu Pengetahuan
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pustaka Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, dan sebagai sarana untuk mengevaluasi sejauh mana sistem perusahaan yang dijalankan apakah sudah sesuai dengan keadaan riil dunia kerja.
 - Bagi Penelitian Selanjutnya
 Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam penelitian lanjutan khususnya yang berhubungan dengan masalah *turnover* karyawan.

2. Secara Praktis

- Perkembangan Barbershoop “The Boots”

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, pemikiran serta saran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan mengetahui tantangan-tantangan kerja apa saja yang bisa mengurangi *turnover intention* pada karyawan Barbershop “The Boots”

- Bagi Barbershoop / Perusahaan lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman dan pengetahuan di bidang ekonomi terutama dalam ruang lingkup stres kerja dan konsep konsep pengembangan manajemen SDM dalam mengelola stres kinerja karyawan.