

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Terjadinya Masalah**

Lingkungan ekonomi Indonesia berkembang pesat di era globalisasi yang semakin canggih. Karena sumber daya manusia merupakan bagian integral dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menerima setiap perubahan yang akan terjadi secara otomatis efektif dan efisien. Akibatnya, di era globalisasi saat ini, ketika teknologi dan peradaban berada pada tingkat yang maju, bisnis dituntut memiliki sumber daya manusia yang mumpuni untuk menjalankan peran dan tugasnya demi kepentingan individu maupun tujuan perusahaan.

Salah satu keunggulan kompetitif perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusianya yang efektif, yang meminimalkan tingkat niat karyawan untuk berhenti (turnover intention). Karena jika tingkat niat organisasi tinggi, pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan untuk menangani pelatihan dan rekrutmen. Lalu, Hasil tujuan target dipengaruhi oleh masalah SDM. di mana tujuan Bisnis tidak terpenuhi karena karyawan tidak beroperasi secara efektif (Sylvia, 2014). Untuk memenuhi tujuan bisnis, ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

PT. SiCepat Ekspres adalah perusahaan jasa logistik yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan melebarkan sayap kegiatannya hingga ke seluruh Indonesia. SiCepat Ekspres pertama kali didirikan pada tahun 2014. PT. SiCepat merupakan perusahaan jasa pengiriman yang memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya.

Data dibawah ini menunjukkan bahwa Niat Untuk Keluar di PT. SiCepat Ekspres Indonesia KC IR. Juanda cukup banyak sejak tahun 2019 hingga tahun 2022.

**Tabel 1.1 Data Karyawan dengan Niat Untuk keluar tahun 2019 – 2022**

Tahun	Bagian Warehouse		Bagian Branch Controller		Bagian Office		Total
	PRIA	WANITA	PRIA	WANITA	PRIA	WANITA	
2019	3	8	6	8	5	5	35
2020	5	5	5	5	5	5	30
2021	4	6	4	4	7	5	30
2022	4	2	2	7	2	9	35

*Sumber : Bagian GA KP Jakarta Ir. Juanda Tahun 2023*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang keluar dari PT. SiCepat Ekspres Indonesia KC Ir Juanda mengalami peningkatan. Pada 4 tahun terakhir, 121 orang niat keluar bekerja, termasuk 26 orang, pada tahun 2019, 30 orang pada tahun 2020, 30 orang pada tahun 2021 dan 35 orang pada tahun 2022. Hal ini untuk membuktikan apakah adanya pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Perpuataran Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Indonesia KC IR. Juanda.

Niat untuk keluar mengacu pada keputusan yang dibuat secara sadar dan sengaja untuk keluar dari bisnis atau organisasi. Sejauh mana seorang karyawan berniat untuk keluar atau tetap bersama organisasi dinilai (Wardoyo & Laksono, 2019). Penelitian ekstensif tentang tren tiga tahun dalam keterlibatan karyawan dirilis oleh konsultan SDM Kincentric. Berdasarkan masukan dari 12 juta pekerja di lebih dari 125 negara, laporan ini dibuat. Laporan Kincentric 2022 tentang "Tren Global dalam Keterlibatan" menunjukkan bahwa meskipun tingkat keterlibatan karyawan bervariasi secara signifikan dari kuartal ke kuartal, tingkat tahunan umumnya konsisten. Pola ini menggambarkan efek dari peristiwa global besar yang berdampak besar pada pekerja di mana pun. Menurut data ini, employee engagement mencapai puncaknya pada kuartal kedua tahun 2020 sebesar 73% sebelum menurun menjadi 67% pada kuartal keempat. Tingkat keterikatan karyawan menurun menjadi 62% pada kuartal pertama 2022 setelah tetap berada dalam kisaran 65%-69% sepanjang tahun 2021.

Faktanya, lebih sedikit karyawan yang berencana untuk tetap bersama organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa manajer tingkat menengah berada di bawah tekanan yang lebih besar dari sebelumnya,

terutama mengingat perspektif keseimbangan karir-kehidupan, yang telah turun 10 poin dari tahun 2019. Selain itu, pergantian staf mungkin masih menjadi perhatian yang berkelanjutan. Menurut Jeff Jolton, Managing Director, Research ([Laporan: Niat Karyawan Bertahan di Perusahaan Makin Menurun - TopCareerID](#))

Suatu kapasitas upaya untuk memenuhi keinginan individu ini menentukan motivasi, yaitu keinginan untuk tampil sebagai kesiapan untuk mengerahkan upaya yang signifikan menuju tujuan organisasi/perusahaan (P. Robbins, 2013). Manajer sangat memperhatikan unsur motivasi kerja dalam kehidupan organisasi, khususnya kehidupan kerja dalam organisasi atau korporasi. Ada 3 komponen motivasi kerja yang termasuk dalam unsur ini, yaitu: (1) Persyaratan manusia sangat dinamis, tidak hanya melibatkan tuntutan fisik tetapi juga tuntutan psikologis. (2) Manusia mampu memenuhi kebutuhan tanpa batas. (3) Perbedaan individu dalam suatu kelompok atau perusahaan dapat menghasilkan satu solusi yang bekerja untuk semua orang setiap saat dan dalam semua situasi, terlepas dari siapa yang menggunakannya (Aldi Pahlawan, 2020).

Kemampuan untuk memotivasi karyawan sangat penting agar bisnis berhasil dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara konsisten dan efektif. Agar mereka tetap termotivasi dan tertarik pada pekerjaan mereka seperti yang kita inginkan, motivasi memberikan bimbingan atau arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat (Pamela, 2015). Selanjutnya, Kepuasan Kerja seberapa baik penyesuaian perasaan orang terhadap pekerjaan mereka adalah ukuran kepuasan kerja. Emosi merupakan cerminan dari penyesuaian antara hasil yang diperoleh dengan yang diinginkan (Handoko T. H., 2015) .

Dalam penelitian ini peneliti berharap bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang penting bagi para peneliti yang akan datang untuk melihat ini dan menjadikan sebuah pijakan untuk meraih hasil yang memuaskan. Dan penelitian ini akan berfokus kepada **Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar Pada Studi Kasus PT. SiCepat Ekspres Indonesia.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka timbullah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Stress kerja terhadap Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan PT. SiCepat Ekspres Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan PT. SiCepat Ekspres Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan PT. SiCepat Ekspres Indonesia ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Stress kerja terhadap Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan PT. SiCepat Ekspres Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan PT. SiCepat Ekspres Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan PT. SiCepat Ekspres Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peneliti tentang Stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap perusahaan , serta meningkatkan keterampilan penliiti dalam meneliti atau menelaah suatu masalah atau isu sosial terhadap sumber daya manusia pada perusahaan di masa yang akan datang.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca dan dapat menjadi bahan acuan atau referensi guna membuat penelitian di masa

yang akan datang yang disesuaikan dengan keadaan sumber daya manusia dan perusahaan pada periode yang akan datang dan dapat membantu dalam menyempurnakan penelitian berikutnya berkaitan dengan Niat Untuk Keluar pada perusahaan kedepannya.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kualitas SDM dengan menggunakan variabel – variabel dalam penelitian ini serta dapat dijadikan alat untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja **sumber daya manusia** di masa yang akan datang.