

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Rumah makan adalah istilah umum untuk usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan itu serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya. Walaupun umumnya rumah makan menyajikan makanan di tempat, tetapi ada juga rumah makan yang menyediakan layanan take-out dining dan *delivery service* untuk melayani konsumennya. Rumah makan biasanya memiliki spesialisasi dalam jenis makanan yang dihidangkannya, misalnya rumah makan chinese food, rumah makan Padang, rumah makan cepat saji (*fast food restaurant*) dan sebagainya.

Apabila kita mencermati pertumbuhan bisnis rumah makan baik di kota-kota besar di Indonesia, sungguh sangat signifikan kenaikan jumlahnya, begitu banyak orang membuka investasi rumah makan. Berbagai variasi menu dan jenis etnik yang ditawarkan, aneka ragam interior design yang ditampilkan, hal ini yang sangat membanggakan perkembangan bisnis ini. Standar menu masakan atau kunci resep masakan juga hal yang perlu diperhatikan agar kualitas rasa tetap terjaga. Disisi lain masih sangat banyak para pengelola rumah makan yang mengabaikan aspek penting dalam bisnis ini yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan yang terbaik, baik di bagian pelayanan (*service*) maupun dibagian pengolahan masih banyak dari mereka yang tidak mendalami akan penting menjaga kualitas makanan/minuman dan pelayanan di rumah makan yang dikelolanya demi memuaskan konsumennya.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi (*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledgeasset*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi Simamora (2014). Hal tersebut yang membuat para manajemen karyawan sadar atas nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia.

Dalam hubungan dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat

mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover intention* yang sebenarnya.

Menurut Robbins (2015), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang di inginkannya dan untuk itu keberhasilan ternyata tidak pasti. Wirawan (2015) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan organisasi dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan variabel stres dalam iklim organisasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2014) *turnover intention* merupakan kegiatan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lainya menurut pilihanya sendiri.

Niat pindah karyawan di Bebek Sagu berpengaruh iklim organisasi dan stres kerja, karena hal itu terlihat dari cukup banyaknya komplain karyawan mengenai iklim kerja, belum lagi ada sebagian pekerja cukup sering meminta izin untuk tidak masuk kerja kadang absen kerja, di mana hal itu berujung pada pengunduran diri orang tersebut. Untuk mendukung

kelancaran jalannya operasional perusahaan harus dapat meminimalisir keluarnya karyawan dengan mencegah niat keluar (*intention turnover*) pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Bebek Sagu Mojokerto)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Apakah stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap *turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah mengetahui faktor-faktor penyebab meningkatnya intensi keluar *turnover intention*, dalam penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagian berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama secara signifikan stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini di harap memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan serta kajian mengenai “ pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ”

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk memperdalam wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia dalam impementasi atas teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta menambah wawasan atas kawsus nyata di dunia bisnis.