

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen utama dalam sebuah perusahaan. Kelangsungan pekerjaan sangat tergantung pada kontinuitas tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Salah satu permasalahan tenaga kerja yang seringkali terjadi dan tidak dapat dihindari adalah terjadinya *labour turnover* pada perusahaan.

Menurut Handoko, permasalahan yang sering timbul berkaitan dengan perputaran tenaga kerja adalah gaji. Gaji merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Handoko, 2002). Dalam masalah pemberian gaji, adanya ketidakadilan perusahaan dengan tenaga kerjanya, artinya perusahaan sering menutupi tentang kebijakan yang berkaitan dengan pemberian hak tenaga kerja.

Bahkan seringkali pemberian gaji dilakukan secara tidak layak yang seharusnya tidak perlu. Ketidakadilan yang diakibatkan ketidakterbukaan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Akibatnya terkadang dengan pekerjaan yang sama tetapi gaji yang diterima berbeda. Di perusahaan PT. Adhi Karya Tbk Patumbak masih terdapat pembayaran gaji tenaga kerja secara tertutup. Gaji yang tidak adil ini dalam jangka pendek maupun jangka panjang akan mengganggu semangat kerja tenaga kerja itu sendiri, bahkan sering terjadi perputaran tenaga kerja dalam perusahaan. Kepercayaan terhadap perusahaan akan mengendur dan

bahkan akan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu ketidakadilan dalam pemberian gaji jangan sampai terjadi diperusahaan. Untuk menghindari prasangka yang kurang baik, maka perlu dilakukan sistem gaji yang terbuka, artinya bahwa kebijakan gaji sangat penting terutama pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Gaji yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Disamping dengan gaji yang benar juga mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan terjadinya perputaran tenaga kerja, pada akhirnya pemberian gaji yang layak semua memperoleh keuntungan baik bagi perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Selain gaji, permasalahan yang juga sering timbul berkaitan dengan perputaran tenaga kerja adalah stres kerja. Menurut Siagian (2008) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stres kerja bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu serta wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya.

Stres kerja yang dialami karyawan akan menunjukkan sikap yang tidak baik dalam melakukan pekerjaan, keadaan seperti ini dapat menyebabkan tingginya perputaran tenaga kerja bagi perusahaan. Karyawan yang mengalami masalah stres kerja dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat

menyebabkan hasil kerja menurun. Perilaku karyawan PT. Adhi Karya Patumbak Tbk yang menunjukkan bahwa mereka stres akibat pekerjaan adalah kurang berkonsentrasi dalam bekerja, sensitif terhadap rekan kerja, sering terlambat, dan sering absen. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres kerja bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

PT Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi di Indonesia. Perusahaan ini nasionalisasi dengan tujuan untuk memacu pembangunan infrastruktur di Indonesia, yang mempunyai masalah dalam peningkatan perputaran tenaga kerja. Keluar masuknya karyawan pada PT. Adhi Karya Tbk Patumbak dapat terjadi akibat keinginan dari karyawan yang bersangkutan. Untuk mengetahui tingkat *Labour Turnover* karyawan di PT. Adhi Karya Tbk Patumbak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Tingkat *Labour Turnover* pada PT. Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan

Tahun	Jlh karyawan	Jumlah Karyawan		Jlh Karyawan	Jlh rata-rata	Tingkat LTO
	Awal Masuk	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Karyawan	
2011	63	12	13	62	62,5	20,8
2012	62	17	18	61	61,5	29,3
2013	61	37	22	76	68,5	32,1
2014	76	28	27	77	76,5	35,3
2015	77	16	26	67	72	36,1

Dari tabel 1.1 juga dapat dilihat selama 5 tahun *labour turnover* terus meningkat dengan rata-rata tingkat *labour turnover* sebesar 30,7%. Bilamana dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuk karyawan yang meningkat, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan karena mereka merasa kurang puas akan apa yang diperoleh di perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari gaji. Gaji adalah pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Jika gaji yang diperoleh karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Dengan memperhatikan gaji maka semangat kerja dapat meningkat apabila gaji mencukupi dan bersikap adil. Gaji ini dapat dijadikan sebagai motivasi kepada

karyawan. Dan perusahaan juga harus memperhatikan masalah stres kerja yang dialami karyawan dengan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan dengan desakan waktu yang cepat. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Adhi Karya Tbk Patumbak untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan mengkaji secara mendalam pada penelitian ini mengenai **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan.”**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan pada penelitian ini adalah Apakah gaji dan stres kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap perputaran tenaga kerja pada PT. Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan?

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat perputaran tenaga kerja pada PT. Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Gaji (X1), Stres Kerja (X2) serta variabel terikat adalah Perputaran Tenaga Kerja (Y). Objek penelitiannya yaitu PT. Adhi Karya Patumbak Cabang Medan Periode pengumpulan data berdasarkan tahun 2015-2016.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan stres kerja terhadap perputaran tenaga kerja.
2. Mengidentifikasi sistem penggajian yang diterapkan perusahaan.
3. Untuk mengidentifikasi hal-hal yang mengakibatkan stres kerja pada perusahaan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis, diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaandalam mengambil kebijakan untuk mengurangi perputaran tenaga kerja yang tinggi.
2. Secara Praktis, membantu perusahaan PT. Adhi Karya Tbk Patumbak Cabang Medan dan perusahaan sejenis lainnya dalam memecahkan masalah-masalah perputaran tenaga kerja.