

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 membuat iklim persaingan yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingginya tingkat persaingan juga menuntut organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam membentuk vitalitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*) (Rakhma et al., 2019). Menurut Sasmita et al., (2017) karyawan bukan hanya sekedar alat tetapi mereka merupakan suatu personalitas (manusia) yang kompleks dan rumit yang mampu berinteraksi di dalam suatu perusahaan. Personalitas tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dalam penanganannya, sehingga karyawan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

Turnover intention atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena yang penting karena karyawan merupakan aset dan komponen penting yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Terkadang *turnover* karyawan membawa dampak positif. Namun,

sebagian besar memberikan dampak negatif baik dari segi biaya maupun waktu yang hilang.

Menurut Reza et al., (2017), jika tingkat *turnover intention* di sebuah perusahaan tidak baik apalagi tinggi, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat bagi karyawan yang masih bekerja, produktivitas yang menurun, dan biaya tambahan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia. *Turnover intention* adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan, dan pergantian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan, di mana jika tingkat pergantian terlalu tinggi, akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam stabilitas perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* juga akan berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Jumlah rekan kerja yang pergi akan membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka, untuk menentukan apakah mereka akan tetap di perusahaan atau akan pergi mengikuti rekan-rekan mereka (Efentris & Chandra, 2019). Menurut Soekiyono, (2019) penyebab *turnover intention* yang biasa terjadi adalah karena ada tawaran dari perusahaan lain dengan penghargaan yang lebih besar. Jika ada salah satu karyawan keluar untuk bekerja pada perusahaan lain biasanya diikuti oleh karyawan lain. Adanya karyawan yang keluar dari pekerjaan ini tentunya adanya harapan yang belum terwujud, sehingga karyawan memiliki masalah dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Sutrisno, (2016:190) Karyawan dapat tetap tinggal di perusahaan jika mereka menerima kompensasi yang tepat waktu (Sutrisno, 2016:190). Studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dengan kompensasi berkorelasi

dengan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Prasada, 2019). Menurut Sutrisno, (2016:183), bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Bahkan bisa saja justru sebaliknya, yaitu menjadi bumerang, di mana kompensasi yang tidak adil tersebut dapat memicu jurang pemisah di antara karyawan dan akhirnya menyulut kecemburuan sosial, muncul stress dan akhirnya memunculkan konflik diantara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen perusahaan.

Kompensasi terdiri atas gaji, bonus dan tunjangan. Gaji adalah sejumlah uang tetap yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan, biasanya dalam bentuk upah per jam atau gaji tahunan. Bonus di sini berarti pembayaran berdasarkan kinerja seseorang atau organisasi. Bonus dapat digunakan untuk memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik dan menyelaraskan tujuan karyawan dan organisasi. Kemudian, tunjangan terdiri dari pembayaran non-moneter seperti jaminan sosial dan tunjangan hari raya bagi karyawan. Tunjangan dapat digunakan untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta meningkatkan kebahagiaan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Robbins and Judge, (2015:429) mengatakan gejala stress yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran. Stres adalah kondisi dinamis di mana orang berkompetisi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres di tempat

kerja dapat berasal dari berbagai sumber. Sumber yang dapat mempengaruhi stress kerja antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal (Handayani & Daulay, 2021).

Tuntutan tugas seperti tekanan kerja yang tinggi, tenggat waktu yang tidak realistis, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu tergantung pada peran spesifik yang mereka mainkan dalam suatu organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang sulit untuk didamaikan atau dipenuhi. Tekanan interpersonal adalah tekanan yang disebabkan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan yang buruk dapat menimbulkan stres, terutama pada karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM yang bergerak di bidang Pariwisata. Namun demikian, perusahaan ini menghadapi beberapa permasalahan terkait dengan keluar masuknya karyawan, Tabel 1.1 berikut ini memaparkan tentang tingkat keluar karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Turnover PT. TRS UMM Periode 2020-2023

Periode (Jan-Des)	Jumlah karyawan di awal tahun (orang)	Jumlah karyawan keluar (orang)	Jumlah karyawan di akhir tahun (orang)	Persentase
2020	105	46	59	28%
2021	59	4	55	4%
2022	54	3	51	3%
2023	51	5	46	5%

Sumber: HRD TRS UMM, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa selama tahun 2020 sejak bulan Januari hingga bulan Desember, tingkat keluar karyawan pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM tergolong sangat tinggi dengan persentase 28%. Diakibatkan karena pada tahun 2020, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama *Covid-19*. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara mengalami perubahan. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini, selain penurunan pendapatan adalah tingginya tingkat keluar karyawan. Termasuk pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM yang mengalami perubahan dari 105 di awal tahun dan hanya tersisa 59 pada akhir tahun sehingga perusahaan merasa kesulitan untuk mengelola pekerjaan yang ada.

Dampak dari tingginya *turnover* di PT TRS UMM yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja karena *Covid-19* pada tahun 2020 maka pada tahun 2021 PT TRS UMM mengalami keluar masuk karyawan sebesar 4%, pada tahun 2022 sebesar 3% kemudian ditahun 2023 meningkat yaitu sebesar 5%.

Dari fenomena diatas menunjukkan adanya permasalahan *turnover intention* di PT. TRS UMM dengan diperkuat oleh data pra-survey *Turnover intention* yang telah dilakukan penulis sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey *Turnover Intention* pada PT. TRS UMM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya berniat untuk keluar dari pekerjaan saat ini jika ada peluang	63%	37%
2.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	63%	37%
3.	Saya berfikir untuk pindah/berhenti dari pekerjaan saat ini	60%	40%

Sumber: Hasil wawancara, 2023

Pada Tabel 1.2 terdapat 3 pernyataan yang merepresentasikan dari *turnover intention* karyawan pada PT. TRS UMM. Sebanyak 63% yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini jika ada peluang dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi. Sedangkan terdapat 37% yang tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saat ini jika ada peluang dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Kemudian, sebanyak 60% yang menyatakan mereka berfikir untuk pindah atau berhenti dari pekerjaannya saat ini. Hasil pra survey diatas menguatkan peneliti untuk melakukan penelitian tentang permasalahan *turnover intention* karyawan pada PT. TRS UMM.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi (Putri & Anisa, 2022; Sandy, 2019; Sasmita et al., 2017; Mahadewi & Rahyuda, 2020) stres kerja (Ingsih et al., 2022; Putri & Anisa, 2022; Putra & Surya, 2020).

Dari fenomena di atas maka penulis melakukan penelitian tentang *turnover intention*. Untuk memperkuat fenomena, peneliti melakukan pra-survey kepada 20 responden karyawan PT. TRS UMM, hasil pra-survey pada tabel 1.3:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Kompensasi dan Stres Kerja pada PT. TRS UMM

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya	30%	70%
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya lakukan untuk perusahaan	40%	60%
3.	Saya merasa jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak	80%	20%
4.	Merasa terlalu banyak tuntutan dari pimpinan	80%	20%

Sumber: Hasil wawancara, 2023

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.3 menyatakan bahwa dari banyaknya yang menjawab “Tidak” sebanyak 70% pada pernyataan “Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan saya”. kemudian banyaknya yang menjawab “Tidak” sebesar 60% dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang telah saya lakukan untuk perusahaan” dan banyaknya yang menjawab “Ya” sebesar 80% dengan pernyataan “Saya merasa jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak” dan “Merasa terlalu banyak tuntutan dari pimpinan”. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah pada kompensasi dan stres kerja pada PT TRS UMM.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingsih et al., (2022) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati et al., (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang menjadi gap penelitian pada variabel kompensasi dan variabel stres kerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Mahadewi & Rahyuda,

(2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, selain itu hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Dilla Putri & Korika Swasti, (2023) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatun Nikmah et al., (2018); Nurfitriani & Arwin, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian tersebut memiliki ketidak konsistenan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikannya secara konseptual dan empiris.

Melalui uraian fenomena dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis mengidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi, Stres Kerja dan *Turnover Intention* PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh pada tingkat *Turnover Intention* karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh pada tingkat *Turnover Intention* karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM?
4. Manakah diantara Kompensasi dan Stres Kerja yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi, Stres Kerja dan *Turnover Intention* PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM.
4. Untuk mengetahui manakah diantara Kompensasi dan Stres Kerja yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan bahwa studi ini akan memberikan manfaat yang besar dalam bidang pendidikan, baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan Kompensasi, dan Stress Kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna bagi acuan penulis selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi penelitian dengan variabel yang

sama terhadap Perusahaan yang berbeda atau penelitian selanjutnya mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* selain yang digunakan dalam penelitian ini.

