

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi tidak lepas dari kualitas daya saing sumber daya manusia yang ada saat ini. Sumber daya manusia menjadi aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan dimana hal tersebut mencakup tenaga dan waktu yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan. “Sumber daya manusia dituntut untuk menampilkan hasil terbaik agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya.” (Fadlillah et al., 2021). Dengan demikian, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatur dan menjalankan strategi untuk meningkatkan kontribusi yang produktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Karakteristik perusahaan menjadi jati diri dan bahkan menjadi pembeda dari perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dengan adanya karakteristik tersebut perusahaan akan merasa mampu untuk ikut bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila mampu dikelola dengan baik dan benar. Manajemen dari setiap perusahaan harus mampu memahami dan mempelajari lebih dalam mengenai sumber daya yang mampu diandalkan untuk dapat bersaing dengan lingkungan yang sangat kompetitif dan mampu mempertahankan perusahaan pada posisi daya saing yang kuat dalam jangka waktu panjang.

PT Karyanur Pangestu Sejahtera (KPS) berdiri pada 2007 dan sampai saat ini sudah memiliki 42 orang karyawan. KPS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi terutama untuk proyek infrastruktur dan property dengan kegiatannya yaitu melakukan perencanaan atau pelaksanaan serta pengawasan terhadap pekerjaan yang mencakup sipil, elektrik, arsitektural, mekanikal dan penataan lingkungan demi mewujudkan bentuk fisik bangunan yang baik. Dalam perkembangannya dibidang konstruksi, KPS sudah memiliki cukup banyak proyek yang telah diselesaikan dengan waktu yang tepat serta sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya.

Dina Fitra Sabila, 2021

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT KARYANUR PANGESTU SEJAHTERA UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Turnover intention suatu organisasi yang ditandai dengan kompleksitas hidup organisasi yang tinggi, perkembangan teknologi yang melaju begitu pesat, dan banyaknya pilihan lapangan pekerjaan akan membuat tantangan baru bagi setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan yang dimiliki jika kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi dengan baik. Dinamika usaha yang melaju begitu cepat, pengaruh stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, serta pemberian kompensasi yang kurang merata dapat menjadi faktor penyebab keinginan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya (*turnover intention*).

Turnover Intention yaitu fenomena dimana karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dikarenakan kurang menguntungkan bagi dirinya dan berpindah ke perusahaan lain dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik dan menguntungkan. Tingkat turnover intention yang tinggi juga akan mengganggu aktivitas operasional perusahaan dan pada akhirnya mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Fransiskus Billy Sandy, 2019). Dengan demikian, hal tersebut dapat merugikan perusahaan dengan hilangnya sumber daya manusia yang dimiliki. Berikut ini adalah data penerimaan dan *turnover* karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera dalam waktu tiga tahun terakhir:

Tabel.1 Data Turnover Karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera

| Tahun | Jumlah karyawan awal tahun | Jumlah karyawan keluar | Jumlah karyawan masuk | Jumlah karyawan akhir tahun |
|-------|----------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 2018 | 35 | 3 | 1 | 33 |
| 2019 | 33 | 2 | 5 | 36 |
| 2020 | 36 | 5 | 1 | 32 |
| | Jumlah | 10 | 7 | |

Sumber: PT Karyanur Pangestu Sejahtera

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan KPS cukup tinggi selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Kenaikan tingkat turnover tertinggi terjadi pada tahun 2020 dikarenakan *pandemic covid-19* yang menyebabkan sulitnya perusahaan mendapatkan proyek. Kenaikan angka

turnover ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dikarenakan semakin berkurangnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mengalami penurunan produktivitas kerja.

Turnover intention ini akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap perusahaan jika para karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka akan ada biaya yang harus dikeluarkan kembali oleh perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Pergantian karyawan juga akan menyulitkan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dikarenakan harus beradaptasi kembali untuk menyesuaikan pekerjaan dengan program kerja yang sudah ditetapkan. Agar dapat mengatur *turnover intention* pada karyawan, maka perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

“kompensasi adalah bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.” (Handaru et al., 2019). Kompensasi menjadi hal yang melatar belakangi timbulnya permasalahan *turnover intention* ini disebabkan oleh kurang perhatiannya perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan (Widayati & Yunia, 2016).

Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut. Bila dilihat dari sisi karyawan, kompensasi menjadi hal yang sangat krusial karena menyangkut kepada sumber pendanaan bagi kehidupan mereka, maka dari itu jumlah yang dikeluarkan oleh perusahaan harus sesuai dengan usaha dan kontribusi yang telah mereka keluarkan. Pemberian kompensasi yang adil dan merata akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan yaitu mampu meningkatkan kualitas kinerja dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta mampu meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi juga akan membuat karyawan merasa dihargai atas usaha dan hasil kerja yang telah mereka lakukan. Hal ini juga akan menuntut setiap karyawan untuk fokus dan konsisten dalam bekerja.

Dalam mengelola kompensasi disuatu perusahaan diperlukan manajemen kompensasi yang professional agar mampu mengelola dengan baik dan mampu

meminimalisir terjadinya kesalahan. Perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang baik untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan sistem penggajian, regulasi yang berlaku, dan kebijakan kompensasi berdasarkan prestasi kerja yang diraih oleh karyawan.

Stress kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan dan aktifitas yang dilakukan. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat memicu terjadinya stress. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Stress kerja dapat berasal dari berbagai sumber, salah satunya dapat diakibatkan karena rasa bosan dengan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tekanan pekerjaan yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan dampak ketidakpuasan dari karyawan terhadap pekerjaannya dan akhirnya memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan (Worang & Mujiati, 2017).

Dalam kurun waktu satu tahun kebelakang KPS kesulitan dalam hal mendapatkan proyek, ini terjadi karena banyaknya perusahaan konstruksi lain yang menawarkan banyak produk serta layanan terbaik yang dapat diberikan kepada klien. Karyawan dituntut untuk lebih banyak mencari proyek sehingga menyebabkan stress kerja yang diakibatkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, jam kerja yang tidak teratur, dan pemberian kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja yang mereka lakukan. Stress secara fisik dapat terlihat dari rasa lelah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pusing, mual, bahkan dapat terjadi peningkatan atau penurunan tekanan darah, sementara secara mental dapat menimbulkan emosional yang tinggi dan rasa takut terhadap kegagalan yang akan terjadi jika tidak mendapatkan proyek.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Karyanur Pangestu Sejahtera yaitu Bapak Widi Haryanto yang mengatakan bahwa saat ini terjadi penurunan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena banyaknya keluhan dari para karyawan atas beban kerja yang berlebihan dan pemberian kompensasi yang kurang baik sehingga menimbulkan stress kerja serta menyebabkan berkurangnya jumlah karyawan pada perusahaan. Perubahan kondisi

dari *work from office* menjadi *work from home* juga meningkatkan stress kerja dikarenakan jam kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang biasa dilakukan pada saat *work from office*.

Banyaknya beban kerja dan faktor-faktor lain yang menyebabkan stress dan ketidak nyamanan akan mengganggu kinerja para karyawan. Ditambah dengan *pandemic covid-19* yang ada sejak tahun 2020 hingga saat ini semakin membuat karyawan KPS memiliki tingkat stress kerja yang cukup tinggi. Kecemasan akan kesehatan diri dan keluarga menjadi faktor lain dalam penyebab terjadinya stress. Meskipun perusahaan telah menetapkan pembagian jadwal bagi setiap karyawan untuk melakukan *Work From Home* (WFH) dengan karyawan lain yang melakukan *Work From Office* (WFO) tidak menutup kemungkinan akan berkurangnya stress kerja yang dialami oleh para karyawan.

Dengan adanya kondisi tersebut, rentan bagi karyawan untuk mengalami stress kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan makhluk sosial yang mempunyai cara berpikir dan latar belakang yang berbeda serta cara menyikapi masalah termasuk dalam menangani stress kerja. “Karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang tinggi akan mengalami emosional yang kurang stabil yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas kerja serta ancaman *turnover intention*.” (Vanchapo, 2020). Namun, stress kerja juga dapat berdampak positif bagi beberapa karyawan yang menyikapi bahwa banyaknya beban kerja dan kegagalan yang terjadi dapat dijadikan motivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif dari sebelumnya. Oleh sebab itu “perusahaan harus memahami dan melakukan tindakan serta pendekatan kepada para karyawan untuk mengetahui kebutuhannya dengan harapan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang akan terjadi.” (Putra & Surya, 2020)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa “stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.” (Sintyadewi & Dewi, 2020). Selain itu, hasil penelitian lain yang sejalan mengatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.” (Widayati & Yunia, 2016). Namun, pernyataan tersebut tidak sejalan dengan “kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.” (Widyasari et al., 2017).

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera”. Alasan memilih variabel tersebut untuk dijadikan bahan penelitian yaitu karena adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan peneliti tertarik untuk melakukan pengujian terhadap variabel-variabel tersebut yang dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahteran.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Karyanur Pangestu Sejahtera.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu serta wawasan bagi pembaca khususnya mahasiswa program studi manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak perusahaan terkait langkah kedepannya serta masukan bagi perusahaan terkait pemberian kompensasi dan stress kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.