

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal. Selain mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, meningkatkan kinerja perusahaan juga merupakan suatu faktor yang penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan yang bergerak dalam retailer (distributor), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk meningkatkan daya saing dari perusahaan tersebut. Hal itu karena kualitas dari sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan nantinya yang akan membuat konsumen senang dan puas.

Akan tetapi, pihak perusahaan sering sekali kurang memperhatikan aspek-aspek penting dalam upaya mempertahankan karyawannya sehingga membuat timbulnya suatu kesenjangan antara karyawan dan perusahaan. Kesenjangan yang ditimbulkan ini nantinya akan membuat permasalahan yang akan membuat ketidaknyamanan bagi para pekerja yang bekerja didalamnya sehingga akhirnya para pekerja itu memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena keluarnya karyawan dari perusahaan tempat bekerjanya ini disebut *turnover*. Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Nilai *Turnover* suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan presentase angka *turnover*. Angka *turnover* dapat dijadikan indikator suatu perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik atau tidak. Apabila nilai *turnover* suatu perusahaan tinggi, maka perusahaan belum mampu mengelola pekerjanya dengan baik. Sebaliknya, apabila angka *turnover* suatu perusahaan rendah, maka perusahaan tersebut mampu mengelola pekerjanya dengan baik. Turnover karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5 – 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun (Elita Halimsetiono. 2014).

PT Sinar Totalindo Mandiri merupakan suatu distributor yang bergelut di bidang Otomotif. PT Sinar Totalindo Mandiri ini berlokasi di Jalan Pemuda No. 7, Jakarta, Indonesia. Sampai saat ini PT Sinar Totalindo Mandiri memiliki ratusan karyawan. Bagi PT Sinar Totalindo Mandiri, karyawan merupakan suatu aset yang harus dikelola dengan baik, oleh karena itu dituntut untuk adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Berikut ini adalah data mengenai jumlah karyawan keluar dan masuk selama tahun 2019 di perusahaan ini, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1. Jumlah karyawan masuk dan keluar pada PT Sinar
Totalindo Mandiri
Tahun 2017 - 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	86	9	6	83
2018	83	12	9	80
2019	80	15	11	76

Sumber : PT. SINAR TOTALINDO MANDIRI (2019)

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013).

Turnover adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Ketika karyawan memiliki turnover di dalam dirinya tentu saja ada banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi

Meningkatnya *turnover* para karyawan salah satunya karena stress kerja, secara teori menurut (Griffin dan Moorhead, 2014; Hellriegel dan Slocum, 2011). Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor antara lain tuntutan tugas, tuntutan fisik, tuntutan peran, dan terakhir tuntutan interpersonal, persepsi individu terhadap situasi, pengalaman masa lalu individu, ada atau tidaknya dukungan sosial terhadap individu, perbedaan tiap individu dalam merespon stres itu sendiri. Stress kerja yang terjadi di PT. Sinar Totalindo Mandiri yaitu banyak tekanan yang dirasakan

karyawan karena tugas tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, suatu ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2012) perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika ia merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan, serta memiliki kelompok kerja yang baik dan kondisi kerja yang nyaman. Jika kepuasan kerja yang dialaminya rendah, maka karyawan biasanya akan cenderung mencari pekerjaan baru. Sedangkan kepuasan kerja yang kurang di PT. Sinar Totalindo Mandiri yaitu waktu kenaikan jabatan yang kurang tepat sesuai kontrak atau yang ada di perjanjian karyawan. Itu yang membuat karyawan tidak memiliki kepuasan kerja.

Menurut (Pramusiwi, 2015; Tjahjono, 2015) Bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya . Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya. Karyawan PT. Sinar Totalindo Mandiri merasa tidak terpenuhi hak nya saat mereka sakit, perusahaan mempunyai kebijakan setiap karyawan yang tidak hadir karena sakit kompensasi karyawan tidak di bayarkan.

Hasil wawancara terhadap pihak HRD, setiap karyawan sudah dibagi ke dalam beberapa divisi yang ada dan diberikan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing divisi. Akan tetapi, dikarenakan banyaknya karyawan yang masuk dan keluar dari pekerjaan menyebabkan terkadang seorang karyawan dapat dilimpahkan beberapa

tanggung jawab sekaligus dalam artian bahwa seorang karyawan dapat menjabat dalam dua divisi berbeda.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover*” (Studi Kasus pada PT. Sinar Totalindo Mandiri)”

1.2 PERUMUSAN MASALAH

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

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover* PT. Sinar Totalindo Mandiri.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Ilmu Pengetahuan :

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh

Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover* di PT. Sinar Totalindo Mandiri.

2. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. Sinar Totalindo Mandiri. Hasil penelitian ini diharapkan HRD PT. Sinar Totalindo Mandiri menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi HRD PT. Sinar Totalindo Mandiri dalam upaya mengurangi tingkat *turnover* para karyawan

