

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah perusahaan dapat beroperasi membutuhkan modal berbentuk uang, mesin, teknologi, dan karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan merupakan modal yang paling utama dan terpenting, karena dengan karyawan yang kompeten dan memahami cara kerja perusahaan maka mampu mengelola sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor seperti kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi yang dapat memengaruhi *turnover* yang tinggi.

Seorang karyawan atau tenaga kerja bekerja untuk memperoleh kompensasi yang berupa gaji atau upah. Pernyataan ini didukung oleh (Willie, Cho, & Manday, 2019: 19) kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga sebagai hubungan hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – lumpsom perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

Karyawan PT Sukses Jaya Indah kurang puas atas kompensasi yang diterima, sehingga karyawan menyampaikan keluhan tentang kompensasi namun

tidak ditanggapi dan tindaklanjuti dengan bagaimana semestinya. Tentu masalah seperti ini bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan karyawan menjadi jengkel dan jenuh maka akan menimbulkan turnover tinggi yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Sukses Jaya Indah kepada karyawan terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Contoh dari kompensasi finansial yaitu insentif diberikan tidak mengalami peningkatan, tunjangan transportasi hanya didapatkan oleh beberapa orang yang tidak mengalami peningkatan juga bila dilihat dari pertumbuhan ekonomi dan inflasi maka insentif dan tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan tidak cukup bila tidak mengalami kenaikan untuk mengetahui secara rinci maka dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1** Data Kompensasi PT Sukes Jaya Indah

Divisi	Jabatan	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
HRD	Kepala HRD	Gaji	BPJS
	Admin HRD	Gaji	BPJS
ACCOUNTING	HOA	Gaji	BPJS, Mobil Operasional
		Kupon Bensin Senilai 400,000	
	Accounting Receivable	Gaji	BPJS, Antar Jemput
	Accounting Payable	Gaji	BPJS, Antar Jemput
	Inventory Control	Gaji	BPJS
	Admin Penjualan	Gaji	BPJS
MARKETING	Sales Manager	Gaji, Insentif	BPJS, Mobil Operasional
	Supervisor	Gaji, Insentif	BPJS
	Sales	Gaji, Insentif	BPJS
	Merchandiser Display	Gaji	BPJS
	SPG	Gaji	BPJS

Tabel 1.1 Lanjutan

SUPIR	Supir Antar Jemput	Gaji	BPJS
WAREHOUSE	Kepala Gudang	Gaji	BPJS, Mobil Operasional
		Kupon Bensin Senilai 200,000	
	Asisten Ka Gudang	Gaji	BPJS
	Staff	Gaji	BPJS
	Supir	Gaji, Insentif per Trip	BPJS
	Helper	Gaji (untuk traning gaji harian)	BPJS

**Sumber:** PT Sukses Jaya Indah

Berdasarkan tabel 1.1 data kompensasi PT Sukses Jaya Indah yang diperoleh karyawan perusahaan tersebut berbeda – beda seperti ada yang mendapatkan fasilitas mobil operasional sedangkan yang lain tidak, kemudian ada perbedaan antar staff divisi *accounting* ada beberapa yang mendapatkan fasilitas antar jemput juga ada tidak mendapatkannya, dan staff *accounting* memiliki jam kerja yang lebih panjang namun tidak mendapatkan tunjangan tambahan sebagai tunjangan lembur, kemudian untuk posisi atasan setiap divisi mendapatkan kupon bensin namun tidak untuk sales manager dan kupon bensin yang diterima juga berbeda – beda setiap orangnya bahkan untuk posisi helper bila masih melakukan traning hanya memperoleh gaji harian tanpa berbagai macam kompensasi non finansial dari perusahaan.

Faktor kedua yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah stres kerja. Bila stres kerja diabaikan dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak buruk terhadap karyawan atau tenaga kerja tersebut, pernyataan ini didukung oleh (Firdausi & Saragih, 2019: 1373) stres adalah dimana keadaan menekan bagi diri

dan jiwa seseorang yang ada di luar kemampuan dan dapat mengganggu kesehatan bila dibiarkan. Dari pengertian stres yang ada dapat disimpulkan bahwa suatu hal yang cukup membahayakan bila dibiarkan tanpa ada solusi untuk mengurangi dan menuntaskan stres tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sukses Jaya Indah untuk divisi HRD selain mempunyai pekerjaan sebagai menyiapkan data karyawan, menghitung absensi karyawan, menghitung gaji karyawan, mengendalikan stok alat tulis kantor (ATK), juga harus menyiapkan data untuk perpajakan yang akan dilaporkan dengan beranggota dua orang untuk pekerjaan yang banyak cukup sulit untuk menyelesaikannya tepat waktu. Untuk divisi *accounting* stres kerja yang dialami adalah pekerjaan setiap hari harus diselesaikan pada hari tersebut tidak dapat ditunda keesokan harinya sehingga jam pulang dari divisi *accounting* tidak pasti, kemudian untuk divisi marketing target penjualan yang meningkat secara tiba – tiba pada setiap bulannya tanpa ada rapat terlebih dahulu serta tanpa menganalisis kondisi pasar yang ada sehingga menyebabkan stres kerja bagi divisi marketing. Selain marketing, supir antar jemput karyawan juga mengalami stres kerja. Pekerjaan yang menyebabkan supir antar jemput stres adalah selain memiliki pekerjaan antar jemput karyawan juga harus membersihkan semua ruangan yang ada di office, membuang sampah, menyapu, mengepel lantai, lap kaca di office, dan mencuci mobil operasional sehingga menyebabkan pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan dengan baik. Kemudian untuk divisi *warehouse* harus mengantar barang ke outlet hingga selesai bila tidak selesai harus lembur kerja hingga selesai, kemudian bila ada barang masuk yang dikirim dari pabrik

melalui ekspedisi maka barang tersebut harus dibongkar dari *kontainer* yang disaksikan oleh pihak dari ekspedisi langsung kemudian disusun rapi dengan sistem FIFO (*First In First Out*) hingga selesai tidak dapat ditunda untuk diselesaikan keesokan harinya. Oleh karena itu untuk divisi *warehouse* tidak jarang lembur hingga jam 10 – 12 malam baru dapat pulang untuk beristirahat. Bila kita lihat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sukses Jaya Indah cukup tinggi dan bila dibiarkan dalam jangka waktu yang lama maka akan mengganggu kesehatan.

Faktor yang ketiga adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat berpengaruh perkembangan perusahaan pada masa yang mendatang, pernyataan ini didukung oleh (Setiyanto & Hidayati, 2018: 106) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Karyawan PT Sukses Jaya Indah tidak memiliki keinginan yang kuat tetap bekerja di perusahaan karena tujuan dan keinginan dari perusahaan hanya disampaikan ke perseorangan yang isi penyampaiannya berbeda - beda sehingga menyebabkan kesan ketidakjelasan dan tertutup di kalangan karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan perusahaan tidak dapat menerima

nilai dan tujuan perusahaan dengan baik sehingga tidak dapat berusaha keras untuk tetap menjadi karyawan perusahaan. Keinginan tetap bekerja karyawan untuk perusahaan rendah maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya, bila tidak diatasi dalam waktu dekat maka perusahaan tidak mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Bila kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi tidak diperhatikan secara baik maka akan menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh (Sari, Mulyani, Syahrullah, & Jaya, 2019: 118) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Seperti yang diketahui bersama bila karyawan berusaha untuk mencari pekerjaan baru maka akan tingkat *turnover intention* PT Sukses Jaya Indah akan mengalami peningkatan yang diinginkan karena dapat menyebabkan kerugian bagi PT Sukses Jaya Indah pernyataan ini didukung oleh (Ramalho Luz, Luiz de Paula, & de Oliveira, 2018: 86) yang menyatakan bahwa ada beberapa konsekuensi negatif dari *turnover* dalam organisasi, ruang lingkup individu, dan seperti dalam masyarakat. Konsekuensi negatif tersebut adalah biaya keuangan, produktivitas/ efektivitas turun, dampak dalam jejaring sosial dan komunikasi, kehilangan keahlian / pengetahuan, serta kejatuhan moral. Pernyataan tersebut menyampaikan bahwa adanya dampak negatif yang diperoleh perusahaan bila mengalami *turnover* yang secara terus menerus. Untuk mengetahui banyaknya

*turnover* yang terjadi pada PT Sukses Jaya Indah maka dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2** Data *Turnover* PT Sukses Jaya Indah

Tahun	Status Karyawan	Pengunduran Diri	Tidak Diperpanjang kontrak / Pemecatan
2016	Permanen	0 orang	0 orang
	Kontrak	38 orang	14 orang
2017	Permanen	2 orang	0 orang
	Kontrak	58 orang	9 orang
2018	Permanen	1 orang	0 orang
	Kontrak	40 orang	3 orang
2019	Permanen	1 orang	0 orang
	Kontrak	14 orang	6 orang

**Sumber:** PT Sukses Jaya Indah

Terlihat pada tabel 1.2 data *turnover* PT Sukses Jaya Indah dapat diketahui bahwa terjadi *turnover* yang cukup tinggi yang mungkin di sebabkan oleh berbagai hal yang menjadi pertimbangan dari karyawan permanen atau kontrak melakukan pengunduran diri dan pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan pemecatan terhadap karyawan tersebut.

Perusahaan yang akan menjadi objek penelitian adalah PT Sukses Jaya Indah. PT Sukses Jaya Indah adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk *customer goods*. PT. Sukses Jaya Indah berdiri pada tanggal 12 September 2005 yang beralamat di komplek global mega top blok D nomor 1, Batam Centre. Berbagai produk yang didistribusikan oleh PT. Sukses Jaya Indah seperti makanan ringan (chocho, bella, menta, dll), makanan pokok (beras topi koki, garam, mie telur, santan, sarden kaleng, dl), pengharum ruangan (glade, bayfresh, dll), perawatan kendaraan (kit, mtr, dll), serta kosmetik (miranda, herborist, viva, dll). PT. Sukses Jaya Indah memiliki gedung berstatus milik sendiri yang

berfungsi sebagai gudang sekaligus kantor dengan luas 2000 m<sup>2</sup>, dan armada pengantaran barang ke supermarket atau toko sebanyak 6 unit kendaraan lori serta 3 unit mobil operasional. PT Sukses Jaya Indah memiliki peran penting sebagai perantara antara pabrik atau vendor dengan supermarket dan sejenisnya agar produk tersebut dapat dipasarkan secara merata dimasyarakat dan dikenal oleh masyarakat luas. Wilayah pemasaran adalah kota Batam, kota Tanjung Pinang dan kabupaten Tanjung Balai Karimun.

Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian (Putu, & Prawisanti, 2018) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan *Hardy's Malls* di Gianyar yang mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT Sukses Jaya Indah”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan sehingga karyawan menyampaikan keluhan mengenai kompensasi yang diterima namun tidak ada *feedback* atau jawabannya.

2. Adanya perbedaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan dalam divisi yang sama maupun divisi yang berbeda.
3. Pekerjaan yang terlalu banyak untuk setiap divisi menyebabkan karyawan sering lembur dan jam pulang tidak menentu sehingga menyebabkan stres kerja.
4. Target penjualan untuk divisi marketing mengalami peningkatan yang tanpa di diskusikan, dan tanpa di analisis kondisi pasar yang ada sehingga menyebabkan stres kerja.
5. Rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena tujuan dan keinginan dari perusahaan hanya disampaikan ke perseorangan yang isi penyampaiannya berbeda – beda kepada setiap karyawan.
6. Perusahaan mengalami gangguan, tidak dapat berkembang dengan baik karena keinginan karyawan untuk tetap bekerja rendah.
7. Tingkat *turnover* perusahaan yang tergolong tinggi yang diakibatkan oleh faktor kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi.
8. *Turnover intention* menyebabkan kerugian, mengganggu perkembangan perusahaan, serta dampak negatif yang lainnya.

### **1.3. Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan tidak semua faktor dapat dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan tujuan agar pembahasan dapat lebih

terarah dan tidak terjadinya pelebaran pembahasan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel indenpenden dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, stres kerja dan komitmen organisasi.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu *turnover intention*.
3. Responden dalam penelitian adalah karyawan PT Sukses Jaya Indah yang masih bekerja baik permanen maupun kontrak.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?
4. Apakah kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah ?

#### **1.5. Tujuan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.
4. Pengaruh kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Sukses Jaya Indah.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah.
2. Memberi wawasan serta kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
3. Untuk membuktikan teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti.
4. Sebagai informasi maupun referensi bagi penelitian lainnya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi PT Sukses Jaya Indah  
Sebagai bahan masukan bagi PT Sukses Jaya Indah dalam melakukan evaluasi terhadap kompensasi, stres kerja, dan komitmen organisasi untuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.