

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yaitu suatu kemampuan secara individu yang dimiliki setiap manusia dengan dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya, sehingga sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kepuasan. Sumber daya manusia juga sebagai inti dari penggerak dari sebuah perusahaan atau organisasi serta aset yang terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Usaha peningkatan kinerja karyawan sering dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan yang selalu diterapkan kepada karyawan baru maupun karyawan lama (Hartatik, 2014)

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan tidak bisa digantikan walaupun perkembangan sebuah teknologi semakin canggih walaupun bertujuan untuk mengapai visi dan misi perusahaan, sehingga SDM pada sebuah perusahaan seharusnya mempunyai ciri khas seperti keahlian khusus, pengetahuan dan motivasi. Faktor sumber daya manusia ini adalah sangat dibutuhkan serta diperhatikan oleh organisasi dikarenakan untuk mendukung kesuksesan kegiatan organisasi dengan memiliki kinerja yang sangat baik. Apabila sumber daya manusia tidak memiliki kinerja yang baik maka rencana yang dibuat oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya akan mengalami kesulitan.

Pada perusahaan sering terjadinya *turnover intention* karyawan yang sampai saat ini sebagian perusahaan mencapai angka yang cukup tinggi sehingga membuat sebuah *problem* bagi sebagian perusahaan. Dengan tingginya *turnover intention* sangat berdampak negatif dengan kelancaran perusahaan. Salah satunya dengan kualitas yang dihasilkan akan menurun, sebab dengan adanya karyawan yang keluar perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang baru untuk menggantikannya. Membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk mencari karyawan baru adanya proses yang panjang dimulai dari biaya, *recruitment* karyawan baru, pelatihan dan waktu untuk tahap penyesuaian, sehingga akan menghambat perusahaan untuk menghasilkan kualitas yang tepat.

Turnover intention yaitu karyawan yang menginginkan untuk berhenti dari sebuah perusahaan dimana keadaan pekerjaan yang telah tidak cocok lagi yang diinginkan. Karyawan biasanya melakukan pengunduran diri atau pemberhentian kerja dengan berbagai alasan (Witasari, 2009) Tidak bisa mengatur perilaku individu adalah salah satu penyebab adanya *turnover intention* di perusahaan (Nardiana, 2014)

Turnover intention karyawan yang dialami perusahaan bisa terjadi di karena beberapa variabel seperti stress kerja, kompensasi kerja dan juga lingkungan yang berada di perusahaan tersebut sehingga membuat karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Qureshi et al., 2012) Stres kerja merupakan suatu keadaan karyawan akan timbul perasaan yang dirasakan oleh karyawan sehingga berdampak pada suatu perusahaan (Chaundry, 2012)

Beberapa tanda apabila karyawan mengalami stres kerja yaitu cepat tersinggung, tidak komunikatif, kurangnya kreatifitas dan mulai lelah fisik dan pekerjaan yang akhirnya menunda.

Selain stres kerja, terdapat kompensasi kerja yang mempengaruhi *turnover intention*. Simamora (2006:514) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan bayaran dari perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa berguna untuk meningkatkan produktifitas guna mencapai tujuan perusahaan. Selain beban kerja variabel yang terakhir yaitu lingkungan kerja karyawan adalah suasana yang menyenangkan, aman dan rasa tentram pada tempat kerja (Supriadi, 2003:37)

Penelitian ini dilakukan di PT.DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kasur *spring* dan kasur spon yang beralamat di JL. Ds Sidomulyo no 08 Sidoarjo. Berdiri sejak tahun 1986 yang awal mulanya hanya memproduksi secara rumahan hingga sekarang yang sudah memiliki sekitar 7 cabang diseluruh Indonesia. Saat ini PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo mengalami *turnover intention* karyawan yang khususnya karyawan *freelance*. Terlihat dari data karyawan yang setiap tahunnya meningkat.

Pada saat ini PT. DYNASTI INDOMEGAH sedang mengalami adanya *turnover intention* karyawan *freelance* yang membuat jumlah karyawan terjadi penurunan. Hal ini terlihat dari data yang setiap tahun karyawan yang keluar meningkat. Berikut adalah data *turnover* karyawan *freelance* yang terjadi di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan freelance PT. Dynasti Indomegah

Tahun	Total karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase <i>turnover</i>
2019	42	10	8	44	18 %
2020	44	15	11	48	23 %
2021	48	20	14	54	26 %

Sumber: Divisi HRD PT. Dynasti Indomegah Sidoarjo, 2019 – 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa *turnover* karyawan *freelance* pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami peningkatan yang tinggi. Puncaknya pada tahun 2021 dengan 14 orang karyawan yang mengajukan pengunduran diri. Karyawan yang mengundurkan diri meliputi posisi staff dan karyawan produksi dengan jabatan *freelance* di PT.DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo. Penurunan jumlah karyawan menjadikan stres kerja bagi karyawan lain dikarenakan *job desk* yang kosong perlu untuk diisi juga sehingga karyawan lain melakukan *double job*. Hal tersebut sangat merugikan karyawan lainnya dari sisi fisik maupun hasil kerja yang kurang maksimal dan tidak tepat waktu. Tinggi *turnover intention* karyawan disebabkan karena kompensasi yang diberikan terlalu kecil, selain itu suasana yang kurang nyaman membuat stres kerja semakin meningkat dan juga lingkungan kerja antara karyawan kurang harmonis. Dapat didukung oleh hasil penelitian dari (Putra dan Utama, 2018) dengan minimal jumlah *turnover* karyawan dalam pada sebuah perusahaan bisa dikatakan normal di angka yaitu 10%, dan juga pernyataan itu didukung oleh (Satwari et al., 2016) yang mengatakan standar *turnover intention* yang terdapat di sebuah perusahaan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10%.

Menurut penguraian dari latar belakang diatas, penulis tertarik guna melaksanakan penelitian terkait adakah pengaruh dari tingginya *turnover*

intention karyawan, sehingga peneliti membuat judul “Pengaruh stress kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang diatas *turnover intention* yang dialami PT. DYNASTI INDOMEGAH memiliki angka yang cukup tinggi untuk disetiap tahunnya. Rumusan masalah yang diteliti oleh penelitian ini:

1. Apakah stress kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan *freelance* PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo?
2. Apakah kompensasi kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan *freelance* PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan *freelance* PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo?
4. Apakah stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo

3. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* di PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh stres kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan *freelance* PT. DYNASTI INDOMEGAH Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek akademis

Melalui penelitian ini, penulis bisa mengidentifikasi langsung masalah pada perusahaan dan menjadikannya pembelajaran apabila terjadi masalah yang berkaitan dengan *turnover intention* sehingga penulis bisa memberikan alternative untuk pemecahannya sesuai dengan teori - teori yang penulis peroleh selama berada dibangku kuliah.

1.4.2 Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Harapannya hasil penelitian ini bisa bermanfaat serta berikan kontribusi secara universal guna memperluas ilmu pengetahuan, terkhususnya manajemen SDM, yang ada kaitannya dengan *turnover intention*.

1.4.3 Aspek praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dan juga sebagai bahan informasi untuk mengatasi kejadian yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti tingginya *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi.