BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu mengenai *Turnover Intention* akhir-akhir ini meningkat tajam, secara langsung hal ini mempengaruhi kegiatan rekrutmen dan seleksi, training dan pemeliharaan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Menurut Astutik dan Priantono (2020) menyebutkan bahwa perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Masalah yang umumnya sering dihadapi oleh perusahaan ialah tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*Turnover Intention*)

Menurut Leija, dkk (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *The turnover intention may arise from the fact that the work performed does not contribute to the worker's life purpose, that there is a bad relationship with co-workers, that the work is boring, or does not represent appropriate challenges for the worker* apabila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yaitu keinginan untuk keluar dari tempat kerja dapat muncul dari fakta bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak berkontribusi pada tujuan hidup pekerja, adanya hubungan yang buruk dengan rekan kerja, bahwa pekerjaan tersebut membosankan, atau tidak mewakili tantangan yang sesuai bagi pekerja.

Turnover yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak efektif dalam produktivitas kinerjanya karena perusahaan kehilangan karyawan yang berperan penting dan berpengalaman. Selain itu menurut Suryani dan Sulaeman (2021) menyebutkan bahwa efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi akibat oleh keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan.

Fenomena tentang *Turnover* ini memang suatu masalah yang klasik, dimana hal ini pasti menimpa atau dialami oleh setiap organisasi atau perusahaan, tidak terkecuali PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia. Salah satu

perusahaan jasa yang bergerak di bidang distributor alat musik. Stres kerja yang tinggi dan kompensasi yang tidak sesuai di harapkan oleh karyawan membuat tingkat *turnover* yang tinggi pada PT. Doremi Yamaha Musik menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan dalam melayani konsumen, mengingat karyawan yang keluar merupakan karyawan senior yang berpengalaman dan dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Beberapa literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan stres kerja dan kompensasi.

Menurut Pandey (2020:125) bahwa stres kerja adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika menghadapi tuntutan dan tekanan kerja yang tampaknya tidak sesuai dengan pengetahuan, bakat dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. Beberapa dampak yang dialami oleh organisasi akibat stres kerja karyawan yang meningkat antara lain karyawan sering absen dari pekerjaan, rendahnya produktivitas, peningkatan turnover, ketidakpuasan kerja, serta penurunan keterikatan dan loyalitas organisasi. Pada fase yang semakin akut, stres dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen perlu mengatasi stres karyawan secepat mungkin agar masalah yang merusak bisnis dapat diatasi. Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik. Orang yang stres menjadi gugup dan menderita kecemasan kronis. Mereka sering menjadi mudah tersinggung, agresif, tidak dapat bersantai atau tidak kooperatif dan akhirnya menampilkan kecenderungan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Adapun masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Septiana (2022) kompensasi merupakan apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai ganti terhadap kontribusi karyawan untuk organisasi. Pemberian kompensasi dengan baik dan selaras dengan kemampuan karyawan dalam memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan dan mencegah karyawan meninggalkan perusahaan (Fachriyah dan Wijayanti, 2021).

Perpindahan karyawan merupakan suatu fenomena yang turut mewarnai di PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar yang bergerak pada bidang pendidikan musik, *service center* dan distribusi alat musik yang beralamat di Jalan Halim Perdana Kusuma No.C1 Kelurahan Jurumudi Baru Kecamatan Benda Kota Tangerang. Perusahaan ini mempunyai beberapa kantor cabang yang tersebar di Jabodetabek dan juga meluaskan sayap bisnis nya hingga ke Balikpapan, Kalimantan Timur. Berikut ini merupakan data *turnover* karyawan di PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia selama lima tahun terakhir ini :

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Doremi Yamaha Music

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL	KARYAWAN KELUAR	KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN AKHIR	TURNOVER RATE (%)
2018	72	12	8	68	17.14%
2019	68	20	10	58	31.74%
2020	58	9	3	52	16.36%
2021	52	7	5	50	13.72%
2022	50	8	6	48	16.32%

Sumber : HR Departement PT. Doremi Yamaha Musik (2023)

Menurut Suwandana (2017) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 – 10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Berdasarkan data Tabel 1 terlihat jumlah *turnover* karyawan dapat dikatakan sangat signifikan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir selalu berada di atas 10 persen.

Berdasarkan hal tersebut, tingkat *turnover* karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia pada tahun 2018-2022 dapat dikatakan tinggi karena persentase per tahunnya adalah lebih dari 10 persen dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan

berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*Turnover Intention*) karyawan PT. Doremi Yamaha Musik selama 5 tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan.

Menurut hasil wawancara pra-survey ke beberapa karyawan, ditemukan alasan tentang faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar, yaitu stres kerja yang dialami oleh karyawan. Fenomena ini terlihat terjadi di PT. Doremi Yamaha Musik, khususnya pada karyawan bagian produksi dan penjualan. Berdasarkan hasil wawancara ke beberapa karyawan, stres kerja yang terjadi disebabkan oleh target yang harus dicapai, jam kerja yang *over* dan tekanan dari atasan.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan yaitu perihal pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Doremi Yamaha Musik untuk kompensasi berdasarkan hasil wawancara, karyawan tidak puas dengan pemberian gaji, insentif, dan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Dari data tersebut peneliti bisa menyimpulkan bahwa telah terjadi fenomena *turnover intention* yang *abnormal* pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia yang disebabkan oleh kompensasi dan stres kerja. Berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian permasalahan yang terjadi pada *turnover intention* yaitu terletak pada kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat kurang memadai dan tidak seperti apa yang di harapkan karyawan mulai dari gaji, insentif hingga jaminan kesejahteraan sosial. Adapun permasalahan lainnya yaitu stres kerja yang menimpa karyawan begitu tinggi dikarenakan tekanan dari atasan, target yang harus dicapai, dan jam kerja yang juga *over* membuat angka stress pada karyawan begitu tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik ingin meneliti sebuah penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Stres**

Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia”

1.2 Pembatasan Masalah

Sesungguhnya banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu antara lain Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi serta masih banyak lain nya. Akan tetapi pada penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada faktor Stres Kerja dan Kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah yang dipaparkan di latar belakang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai rumusan masalah dari judul Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia ?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia ?

1.4 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Doremi Yamaha Musik Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat dari segi praktis dan teoritis

1.5.1 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menurunkan angka *turnover intention* karyawan yang berkaitan dengan stres kerja karyawan dan pemberian kompensasi.

1.5.2 Manfaat Teoritis (Keilmuan)

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja dan kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
2. Penelitian ini akan memberikan gambaran serta wawasan dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan serta permasalahan yang berkaitan dengan Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.