

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama dalam kegiatan perusahaan. Jika tidak ada karyawan maka seluruh operasional perusahaan akan terganggu dan menyebabkan kerugian perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2013) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Ridlo (2012) keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka karyawan yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan keluar dari perusahaan.

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi mengakibatkan membengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain tingginya tingkat *turnover* bisa mengganggu proses operasional perusahaan. Jika karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang kurang bagus dalam bekerja dan memiliki kinerja rendah maka *turnover* bisa berdampak positif. (Robbins 2008). Adanya *turnover* yang dilakukan oleh karyawan yang kurang

berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. (Mobley, dalam Hidayat 2017).

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) dampak terjadinya *turnover* akan merugikan bagi perusahaan, sebab apabila seseorang karyawan meninggalkan perusahaan akan menyebabkan berbagai biaya diantaranya adalah: biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan, tingkat kecelakaan karyawan baru biasanya cenderung tinggi, adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, perlu melakukan kerja lembur, jika tidak akan mengalami penundaan produksi. *Turnover* yang tinggi dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaan karyawan.

Beberapa variabel yang mempengaruhi *turnover* antara lain: stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover* dimana stres kerja akan muncul bila terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (Lestari dan Mujiati, 2018). Selain itu *turnover* dipengaruhi komitmen organisasi yang mempengaruhi perputaran pada karyawan karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan (Mathis dan Jackson dalam Irbayuni, 2012) dan *turnover* juga dipengaruhi oleh kompensasi, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan

dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan (Rivai 2013).

Stres kerja menurut Affandi (2018) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Penelitian Hermita (2011) mengatakan bahwa stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahapan yang semakin parah, stres membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Komitmen organisasi, menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017) adalah pegawai atau karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada serta berusaha berprestasi dan mengabdikan. Penelitian Rasyid dan Indarti (2017) mengatakan salah satu faktor yang mendukung seseorang karyawan untuk bertahan di perusahaan yaitu menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada karyawan, maka karyawan akan tetap tinggal di perusahaan dan memberikan kemampuannya dengan sepenuh hati bagi perusahaan.

Kompensasi, menurut Afandi (2018) adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Penelitian Rasyid dan Indarti (2017) mengatakan pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek paling berarti, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara seimbang, adil dan merata agar terciptanya harmonisasi kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi yang sesuai standar industri sejenis dan sesuai dengan keinginan maupun latar belakang karyawan, akan membuat karyawan puas dengan penghasilannya dan tidak berfikir untuk keluar dari organisasi. Pemberian kompensasi bilamana dirasa oleh karyawan tidak adil, seimbang dan merata maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi seperti meningkatnya keinginan perpindahan tenaga kerja (*turnover intention*).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Khakim, Retnowati, dan Haryono (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jombang menunjukkan variabel stres kerja positif dan signifikan terhadap *turnover* Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jombang. Sedangkan penelitian Wisantyo dan Madiistriyatno (2015) dengan judul Pengaruh

Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* (Studi pada Lembaga Pengelolaan Dana Bergulir Koperasi dan UMKM) menunjukkan hasil variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

Penelitian Khakim, Retnowati dan Haryono (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* di Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jombang menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jombang. Sedangkan penelitian Sasmita, Hidayati dan Heksarini (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Matahari Departement Store Lembuswana dengan menunjukkan hasil variabel komitmen organisasi terbukti mampu memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian Irbayuni (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya dengan hasil yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja karyawan pada PT Surya Daya Energi di Surabaya. Kemudian hasil penelitian oleh Astutik (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis “Haji Ardi” di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman) dengan

hasil yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berlawanan yang dilakukan oleh Sasmita, Hidayati dan Heksarini (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Matahari Departement Store Lembuswana dengan menunjukkan hasil variabel kompensasi terbukti mampu memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Waroeng Spesial Sambal atau sering dikenal dengan “SS” adalah sebuah perusahaan kuliner yang menyajikan aneka sambal segar dan masakan khas Indonesia. Perusahaan yang memiliki slogan “Pedas Abis” hampir tidak pernah sepi pengunjung. Waroeng Spesial Sambal “SS” ini merupakan perusahaan yang sedang berkembang pesat bergerak dibidang kuliner di daerah Yogyakarta, yang mempunyai banyak cabang. Perusahaan ini mempunyai visi “Mensejahterakan Para Personil Perusahaan dan Keluarganya, Para Pihak Yang Mendukung dan Kebermanfaatan Bagi Lingkungan Masyarakat”. Berdasarkan data keluar masuknya karyawan pada tahun 2018 terdapat kecenderungan yang meningkat seperti tampak pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan pada Waroeng Spesial Sambal**  
**Yogyakarta Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Karyawan Keluar (Orang)</b>	<b>Presentase Karyawan Keluar (%)</b>	<b>Karyawan Masuk (Orang)</b>	<b>Presentase Karyawan Masuk (%)</b>
Januari	147	3	2.04	0	0
Februari	144	3	2.08	0	0
Maret	141	2	1.41	4	2.83
April	143	0	0	0	0
Mei	143	3	2.09	5	3.50
Juni	145	3	2.06	0	0
Juli	142	6	4.22	0	0
Agustus	136	4	2.94	8	5.88
September	140	4	2.85	2	1.42
Oktober	142	3	2.11	2	1.40
November	141	2	1.41	0	0
Desember	139	6	4.31	0	0

Sumber: Humas Waroeng SS

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *turnover* per tahun sebesar 27,27%, karena tingkat *turnover* pertahun adalah 27,27% lebih dari 10% per tahun maka tingkat *turnover* tergolong sangat tinggi. Memiliki banyak karyawan untuk mendukung operasional perusahaan karena karyawanlah yang bertemu langsung dengan konsumen. Ramainya pengunjung dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan yang menjadikan stres kerja karena terus menerus harus melayani konsumen dengan benar, salah satu bentuk pelayanan tersebut

adalah mengantarkan makanan sesuai dengan pesanan dan nomor mejanya dengan waktu yang terbatas. Jika salah maka akan mendapatkan komplain dari konsumen. Karyawan Waroeng SS tidak merasa khawatir jika berhenti dan tidak mendapatkan pekerjaan seperti pekerjaan sebelumnya karena mereka mempunyai pengalaman kerja yang terhitung sudah lama dan ahli dalam bidang tersebut. Kurangnya sikap komitmen dalam organisasi dan niat meninggalkan organisasi itu ada dapat berakibat pada meningkatnya *turnover* karyawan. Karyawan Waroeng SS merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan karena kurang diadakannya liburan bersama.

Berdasarkan rata-rata tingkat *turnover* yang sangat tinggi sebesar 27,27% dan hasil penelitian yang sebelumnya dengan hasil yang berbeda, maka ditemukan *research gap* untuk melakukan penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL “SS” YOGYAKARTA.**

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?



2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta?

### **C. Batasan Masalah**

1. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Sedangkan untuk variabel dependen penelitian menggunakan *turnover intention*.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta cabang Samirono, Pandega, Monjali, dan Jakal Km. 8.
3. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta pada tahun 2019.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta.

## E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### 1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya menyangkut tentang stres kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan *turnover intention*.

### 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta sehingga dapat memberikan sumbangan pikiran yang berarti dalam mengambil keputusan organisasi dengan bijak.

### 3. Bagi STIM YKPN

Dapat menambah referensi skripsi dan memperkaya bahan pembelajaran khususnya tentang pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* yang bermanfaat bagi mahasiswa STIM YKPN Yogyakarta khususnya jenjang strata 1 dalam bidang sumber daya manusia.