

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar atau kecil. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran perusahaan tersebut. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Peran perusahaan sebagai organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu organisasi (Suprihati, 2014).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja yang buruk dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Perkembangan teknologi menuntut sumber daya manusia menguasai teknologi hal ini mempengaruhi beban kerja yang mengakibatkan stress. Beban kerja yang berat berpengaruh terhadap stress kerja sehingga setiap perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang didapat sesuai dengan target perusahaan.

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan lingkungan kerja namun belum diwujudkan dalam lingkungan nyata. Sedangkan menurut Robbins dan Judge

(2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat tingkat seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Kompensasi menurut Kasmir, (2016) adalah bentuk penghargaan atas jasa karyawan, indikator – indikator kompensasi menurut Rahmawati et al., (2020) adalah: pertama, gaji tingkat merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara rutin (per bulan). Kedua, tunjangan adalah salah satu jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan, baik tunjangan finansial, maupun non finansial. Ketiga, insentif adalah sesuatu yang di berikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan dalam prestasinya.

Penelitian Waskito et al., 2021 mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover intention*. Hal ini selaras dengan penelitian Oktavia (2020), Nurrahman (2020), Paparang et al., (2020), Susanti et al., (2020) dan Marhamah et al., (2022) yang mengemukakan hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*. Sedangkan penelitian Lubis et al., (2023), Maulidiyah et al., (2019) dan Murti et al., (2023) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Beban kerja yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja tingkat ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Beban kerja merupakan tingkat22or penting untuk

stress, tergantung dari tiap individu menghadapinya. Menurut French & Caplan (1973) beban kerja mendefinisikan beban kerja menjadi kuantitatif yang mengacu pada 3 tingkat kesulitan suatu pekerjaan. Beban kerja merupakan satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga penting bagi organisasi atau perusahaan memahaminya. Menurut Irwandy (2006) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan adanya hubungan yang negatif signifikan seperti penelitian Nisa et al., (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Marhamah et al., (2022), Maulidiyah et al., (2019) dan Paparang et al., (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja Veithzal, (2004).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan adanya hubungan yang negatif signifikan dikemukakan oleh Nasution (2017). Sedangkan penelitian yang dikemukakan oleh Oktavia (2020), Nurrahman (2020), Maulidiyah et al., (2019), dan Maulidiyah et al., (2019) bahwa stress kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan terhadap *turnover intention*.

J&T Cargo adalah perusahaan ekspedisi yang inovatif secara teknologi di bawah naungan J&T Group. J&T Cargo terus meningkatkan efisiensi dan

mengoptimalkan biaya 4ingkat4 berdasarkan standar operasional yang tinggi, 4ingka transportasi dan distribusi 4ingka yang kuat, dan aplikasi 4ingkat4 yang canggih, untuk meningkatkan nilai distribusi bisnis bagi pelanggan dan menciptakan pengalaman 4ingkat4 yang terbaik. J&T Group yang didirikan pada Agustus 2015 merupakan perusahaan 4ingkat4 berbasis teknologi pertama di Asia Tenggara dengan *E-commerce* sebagai bisnis utamanya, bisnisnya mencakup berbagai bidang seperti pengiriman ekspres, pengiriman kargo, pergudangan dan rantai pasok, serta jenis bisnisnya melayani pengiriman antar kota, antar provinsi dan internasional.

Pada Januari 2021 J&T Group memiliki lebih dari 240 gudang sortir skala besar, 600 set alat sortir otomatis dan 8.000 kendaraan milik sendiri yang tersebar di seluruh dunia, serta mengoperasikan lebih dari 23.000 outlet dan memiliki hingga 350.000 karyawan. Secara keseluruhan J&T Cargo mempunyai peran penting dalam pengiriman barang mulai dari 4ingkat4 maupun luar negeri. Sehingga 4ingkat4 besar karyawan terkhusus para kurir mempunyai penekanan jam kerja yang tinggi dikarenakan tuntutan dari pada pelanggan yang menginginkan barang atau paket diterima dalam waktu cepat dan tepat. Dengan demikian tidak sedikit para kurir yang merasa terbebani akan jam kerja tersebut sehingga memilih untuk berhenti atau *resign*.

Berdasarkan fenomena yang dialami sepanjang tahun 2022 mulai dari bulan Januari hingga Desember dengan jumlah karyawan sebanyak 685 orang serta karyawan keluar sebanyak 70 orang J&T Cargo Giwangan Yogyakarta memiliki 4ingkat *turnover* tergolong tinggi yaitu 10,21%. Ada beberapa alasan yang

mempengaruhi *turnover intention* itu sendiri, alasan dapat berasal dari internal maupun berasal dari eksternal. Kondisi ini menyebabkan J&T Cargo Giwangan harus melakukan *recruitment* dan *training* untuk mengisi kekosongan jabatan. Prabawa et al., (2017) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun.

Tabel 1.1

Data *Turnover Intention* karyawan J&T Cargo Giwangan tahun 2022

Bulan Tahun 2022	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari	5	55
Februari	2	58
Maret	7	55
April	4	60
Mei	6	58
Juni	7	55
Juli	6	58
Agustus	4	60
September	7	55
Oktober	6	58
November	6	58
Desember	10	55
Total	70	685
Presentase Turnover		$(70/685) \times 100\% = 10,21$

Sumber data : Data internal karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta tahun 2022

Dari data *turnover intention* diatas dapat dikatakan pengunduran diri karyawan J&T Cargo cukup tinggi karena sudah melebihi 10% dari batas maksimal *turnover* itu sendiri. Tingginya tingkat *turnover* perusahaan akan berdampak bagi pendapatan perusahaan karena *turnover* menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan (Khan dan Du, 2014).

Berdasarkan uraian dan data di atas, maka dilakukan penelitian yang berjudul:  
**”Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan J&T Cargo Giwangan”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo?
- 4) Apakah kompensasi, beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo.
4. Untuk menganalisis pengaruh simultan kompensasi, beban kerja, dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T Cargo.

#### 1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah :
  - a. Kompensasi (X1)
  - b. Beban kerja (X2)
  - c. Stress kerja (X3)
  - d. *Turnover intention* (Y)
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan J&T Cargo Giwangan Yogyakarta
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 di J&T Cargo Giwangan Yogyakarta

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti
  - a. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada jenjang strata (S1) di STIM YKPN.
  - b. Menambah wawasan yang lebih luas terkait dengan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.
2. J&T Cargo Giwangan Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan stres



kerja untuk mengurangi *turnover intention* yang tinggi kerap kali menjadi fenomena di J&T Cargo Giwangan.

### 3. Pihak lain

Dapat dijadikan sebagai referensi atau panduan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.