

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting untuk di gunakan sebagai penggerak di dalam organisasi perusahaan.karena sumber daya manusia di tuntut untuk meningkatkan kemampuan maupun kualitasnya dalam mendukung kegiatan operasional organisasi perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya dapat di lihat dari hasil akhir yang di capai perusahaan,melainkan juga dari dukungan semua sumber daya manusia atau karyawan yang turut andil di dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan.

Oleh sebab itu sementara masalah yang sering terjadi di lingkungan perusahaan adalah rendahnya hasil kerja karyawan dalam menghasilkan produktivitas yang baik tetapi belum mampu memenuhi harapan organisasi perusahaan,sebaliknya, perusahaan juga tidak mampu memberikan harapan atau feed back yang baik kepada karyawan, sehingga terjadi masalah turnover.

Menurut Robbins (2008) bahwa Turnover Intention (keinginan berpindah) adalah pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi perusahaan tersebut ke organisasi perusahaan yang lain. Sedangkan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas kerja karyawan,kualitas perusahaan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan,sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru.

Selain berdampak terhadap organisasi, turnover juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan secara sukarela membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali

pekerjaannya lalu menentukan apa yang menjadi pemikirannya akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan.

Fenomena turnover yang terjadi di perusahaan UD Bangun Jaya Food, terlihat dari beberapa karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang baik akan mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan, oleh sebab itu akan menjadi dampak yang negatif. Akan tetapi turnover tidak hanya berdampak negatif, ada juga dampak positifnya yaitu bagi perusahaan apabila yang keluar adalah karyawan yang memiliki skill dan kemampuan (kinerja rendah). Dengan adanya turnover yang dilakukan oleh karyawan yang kurang berpotensi akan memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan baru yang lebih baik dan lebih berpotensi lagi. Oleh sebab itu keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi perusahaan umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan. Terkait dengan beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention diantaranya adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman, pekerjaan yang terlalu berlebihan akan menyebabkan stress kerja, dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya turnover di organisasi perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2009:109).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja ada dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. karena lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang baik dan maksimal.

Sedangkan hasil penelitian Firdaus (2017), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Karena lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak nyaman akan mempengaruhi seorang karyawan untuk turnover dari perusahaan tersebut. Tidak hanya lingkungan kerja sebagai alternatif atau faktor yang menyebabkan terjadinya turnover di organisasi perusahaan, tetapi pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan tugas masing-masing karyawan akan menyebabkan stress kerja.

Menurut Robbins (2008), stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan

yang di kaitkan dengan apa yang sangat di inginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Sumber terjadinya stress ada dua yaitu stress yang berasal dari pekerjaan itu sendiri seperti beban tugas yang berlebihan,desakan waktu,kurangnya penyelia yang baik, informasi dari umpun balik tentang prestasi kerja seseorang kurang,adanya ketidak seimbangan tanggung jawab dan wewenang,dan stress yang berasal dari luar pekerjaan seseorang seperti fikiran yang bukan hanya di pekerjaan saja melainkan dari keluarga dan lain sebagainya.

Stress kerja pasti akan di alami oleh semua karyawan,baik dalam pekerjaan internal maupun pekerjaan eksternal, stress kerja yang berdampak negatif akan mempengaruhi pola berfikir karyawan untuk turnover ke perusahaan yang lebih baik lagi dengan kondisi pekerjaan yang tidak membuat stress. Sedangkan hasil penelitian Haholongan (2018) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.Karena stress pasti akan di alami oleh setiap manusia ,bukan hanya stress dalam bekerja, stress dalam kehidupan sehari-hari pun ada. Stress keadaan di mana seseorang dalam kondisi tegang.baik secara fisik,psikis,emosional dan mental.

Tidak hanya lingkungan kerja,dan stress kerja sebagai alternatif atau faktor yang menyebabkan terjadinya turnover di organisasi perusahaan,tetapi pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah di lakukannya, juga dapat menyebabkan terjadinya turnover.

Menurut Ardana (2012:153) kompensasi segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Manfaat dari kompensasi yang diberikan diharapkan akan menarik pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Kompensasi ada 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. kompensasi finansial ada kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi finansial langsung adalah pembayaran yang di berikan kepada karyawan dalam bentuk uang, bonus reward dan komisi. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian asuransi kepada seluruh anggota keluarga karyawan, fasilitas yang memadai seperti rumah, mobil dan jaminan hari tua. Kompensasi non finansial meliputi penghargaan finansial seperti pengakuan karya dari atasan terhadap karyawan tersebut yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, mendapatkan peluang promosi jabatan, dan mendapatkan pujian. Disisi lain, tanpa adanya kompensasi yang cukup, akan beresiko membuat karyawan meninggalkan perusahaan dan akan membutuhkan waktu untuk penempatan karyawan kembali. jika kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah di lakukannya maka karyawan akan berfikiran untuk turnover dari perusahaan tersebut. untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dengan kompensasi yang menunjang dan sesuai. Sedangkan hasil penelitian Fuaidah dkk (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, karena dengan

adanya kompensasi yang sesuai karyawan akan lebih merasa pekerjaannya di hargai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA UD. BANGUN JAYA FOOD*

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention ?
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh secara keseluruhan (simultan) terhadap turnover intention ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi secara keseluruhan (simultan) terhadap turnover intention.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian di bagi menjadi 2 yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi dan memperdalam bahkan memperkaya kajian teori dan

wawasan dalam bidang psikologi karyawan, psikologi industri, dan organisasi perusahaan.

Khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap turnover intention.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan atau organisasi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan yang membangun untuk meminimalisir terjadinya turnover intention di perusahaan, dapat memberikan manfaat pemikiran mengenai pemecahan masalah lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap turnover intention, dapat memberikan gambaran atau informasi kepada pimpinan perusahaan terhadap persoalan yang berpotensi timbul mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Turnover Intention.

b) Bagi Peneliti

Dapat mempelajari lebih dalam mengenai semua hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia, dapat menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, dan pengalaman, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang khususnya dapat berpengaruh dengan turnover intention pada perusahaan, yang nantinya di jadikan sebagai acuan dalam menulis karya ilmiah atau penelitian.

c) Bagi Universitas

Dapat di jadikan rujukan untuk upaya pengembangan ilmu sumber daya manusia, (terutama

hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya turnover intention pada perusahaan), Dapat di jadikan sebagai referensi untuk mahasiswa atau peneliti selanjutnya mengenai kajian lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja terhadap turnover intention pada perusahaan