

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya alat yang memiliki akal, emosi, keinginan dan keterampilan, sehingga merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Dari semua hal yang dimiliki oleh manusia itu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan baik tujuan dalam teknologi, informasi, ketersediannya modal maupun memadainya bahan. Semua ini tidak lepas dari peran sumber daya manusia dalam perusahaan.

Setiap perusahaan tentu membutuhkan talenta yang berkualitas dan unik untuk mencapai tujuan bisnisnya. Orang yang kompeten adalah orang yang luar biasa dalam hal intelektual dan berkepribadian baik serta mampu menciptakan nilai kompetitif di dalam perusahaan. Menurut Ndraha dalam Tunius kulla, dkk (2017:4) menyatakan bahwa Manusia yang berkualitas adalah manusia yang mampu menciptakan daya saing, produktivitas dan inovasi serta nilai komparatif. Seseorang yang berkepribadian adalah seseorang yang memiliki kekuatan spiritual atau moral, tetapi kepribadian yang baik merupakan motor penggerak atau *driving force* bagi individu dalam berperilaku. pemeliharaan Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan yang merasa kurang diperhatikan perusahaan cenderung memilih *turnover* (Halimah 2016:103) .

Turnover adalah pensiun tetap seorang karyawan dari perusahaan, baik pensiun tersebut karena karyawan itu sendiri atau perusahaan. Turnover merupakan fenomena yang lumrah dalam suatu perusahaan, namun dapat menjadi masalah bagi perusahaan jika yang keluar dari perusahaan adalah karyawan potensial. (wirawan 2015:67) menyatakan *turnover* sangat berpengaruh terhadap perusahaan seperti, mempengaruhi produktifitas, operasional dan keunggulan kompetitif perusahaan. meningkatnya jumlah turnover berdampak pula pada pengeluaran biaya perusahaan yaitu untuk biaya penggantian karyawan baru baik untuk biaya rekrutmen, pelatihan dan biaya umum lainnya. (collin dan smith, 2006) berpendapat bahwa *turnover* adalah Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Rivai 2009:23), kesediaan karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat turnover karyawan (niat keluar). Salah satunya adalah pemberian reward.

Kompensasi karyawan merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. karena telah ikut berkontribusi dalam perusahaan. karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dari perusahaan cenderung akan merasa puas dan termotivasi untuk setia kepada perusahaan, namun sebaliknya karyawan yang memperoleh kompensasi tidak sesuai dengan kinerjanya maka karyawan tersebut cenderung kurang termotivasi untuk tetap bekerja didalam perusahaan. (Mathis dan Jacson 2011:118) Ia menambahkan, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan memilih bekerja di perusahaan tersebut daripada di

perusahaan lain dengan kompensasi yang layak dari perusahaan maka akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Kompensasi yang wajar yang diberikan oleh perusahaan diyakini efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2015:23), kompensasi yang layak berarti mempertahankan karyawan yang ada, dan jika kompensasi tidak sesuai, banyak karyawan yang akan pensiun dari perusahaan. pemberian kompensasi yang sesuai akan mengurangi *turnover intention* sehingga *turnover* karyawan menjadi rendah dan perusahaan dapat menekan biaya pengeluaran perusahaan dalam hal perekrutan karyawan baru. pengurangan biaya tersebut dapat menyebabkan penghematan pengeluaran keuangan perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawan yang produktif Dan loyalitas kepada perusahaan Upaya perusahaan untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya. Menurut Murray S.P., Hasibuan (2013:34) kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan perusahaan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan keinginan karyawan berpidah (*turnover intention*) adalah lingkungan kerja (Halimah 2016: 14) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berdampak kepada karyawan baik dampak positif maupun dampak negatif, yang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar lingkungan kerja karyawan, yang berpengaruh

untuk melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan dan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keutuhan alat-alat internal yang mendukung pekerjaan..menurut (Sudarmayanti 2009:26).

Secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik di sekitar tempat kerja seorang karyawan dimana kondisi tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan tersebut. Lingkungan kerja non fisik, yaitu segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan tenaga kerja-manajemen seorang karyawan, baik hubungan tenaga kerja-manajemen dengan atasan maupun hubungan tenaga kerja-manajemen dengan rekan kerja. menurut (Munandar 2001:134) lingkungan kerja berupa Cahaya, suhu, udara, dan kebisingan adalah semua faktor yang dapat mempengaruhi suasana hati karyawan di tempat kerja, mempengaruhi psikologi mereka, dan dengan demikian menyebabkan kecemasan dan kemarahan di tempat kerja.

Stres mental dapat menyebabkan kondisi lingkungan kerja non fisik di perusahaan. Bartkus et al (2013:31) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang nyaman di antara karyawan. sehingga antara karyawan satu dengan yang lain dapat bekerjasama sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Suasana kerja yang nyaman meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan memastikan karyawan bekerja dengan baik untuk perusahaan. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada lingkungan kerja karyawannya bukan hanya untuk

memudahkan mereka dalam bekerja melainkan untuk membuat karyawan nyaman dan aman didalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan aman, sedangkan lingkungan kerja di mana karyawan tidak dapat merasa aman dan nyaman berada di tempat kerja sebagai berikut: Dapat menjadi kendala. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan, masalah dengan rekan kerja, atau karyawan yang kurang dapat menikmati pekerjaannya sehingga tidak betah di perusahaan. Ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpidah (*turnovr intention*) dengan harapan ketika sudah berpindah karyawan akan mendapatkan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.

Untuk mencegah meningkatkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja secara serius. selain itu lingkungan kerja juga dapat menyebabkan stres terhadap karyawan, semakin lama karyawan berada dalam lingkungan yang tidak aman dan nyaman maka akan menimbulkan stres terhadap karyawan. sehingga karyawan tidak dapat bekerja lagi bahkan apabila stres sudah parah akan menyebabkan karyawan sakit.

Stres adalah kondisi dinamik seseorang dimana hal tersebut disebabkan oleh Kondisi lingkungan yang membanjiri orang secara mental dan fisik. Stres adalah istilah penting untuk tekanan, ketegangan, konflik, malaise, panik, depresi, dan kehilangan energi. Stres kerja adalah suatu kondisi stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir, dan kondisi mental seorang karyawan. (Rivai 2011; 516) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menjadi ancaman Kemampuan karyawan untuk mengatasi lingkungan kerja. Berbagai jenis gejala stres dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat dilakukan perusahaan hanya mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang bersifat eksternal, selain faktor Secara eksternal, ada faktor internal yang mempengaruhi niat karyawan untuk niat keluar dari perusahaan . Faktor internal seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan senioritas karyawan di perusahaan. Jam kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan. Semakin lama seorang karyawan bekerja untuk perusahaan, semakin baik dia dapat memahami situasi dan kondisi karyawan, dan apa yang dia terima dari perusahaan. Karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan perlu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, selain sukses berkarir di perusahaan. Hubungan antara karyawan dan perusahaan baik. Semakin lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Tejo Nugroho dan Arum Darmawanti (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Pramuniaga PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Penelitian lain yang dilakukan

oleh Ludy Sapulette (2017). yang meneliti tentang pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sherly Hanindya Arlia (2020). Yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap turnover karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Akses Cabang Yogyakarta). Hasil penelitian kompensasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan PT. Telkom Akses area Yogyakarta, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan, dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Karena adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap niat untuk keluar (*turnover intention*) Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya dalam penelitian terdahulu peneliti meneliti di PT. Telkom Akses Yogyakarta, sedangkan yang sekarang dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan.

CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, perusahaan ini merupakan salah satu distributor dari produk Mayora dan Frisian Flag untuk wilayah bangkalan.

Pada awal berdirinya CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan terletak di desa Junok kabupaten bangkalan, kemudian pada tahun 2006 CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan pindah tepatnya di Jl.Halim perdana kusuma,Area sawah,Mlajah, kec.Bangkalan, kabupaten Bangkalan, Jawa Timur, Indonesia .

CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan memiliki 120 orang karyawan yang terdiri dari Direktur, Manajer, Supervisor, bagian admin, bagian pengiriman, bagian gudang dan bagian pemasaran.

Tabel 1.1 jumlah karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan

NO	JABATAN / BAGIAN	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Manajer	1
3	Supervisor	1
2	Admin	15
3	Pengiriman	50
4	Gudang	16
5	Pemasaran	36
	Total	120

Sumber : HRD CV.Anugrah Citra Persada.

Hasil wawancara Bersama salah satu karyawan bagian HRD mengatakan bahwa perputaran keryawan (turnover intention) di CV. Anugrah Citra Persada selama 5 tahun terakhir terjadi cukup banyak hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 data keluar masuknya karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Turnover intention	
		Keluar	Masuk
2016	120	5	4
2017	123	6	6
2018	110	4	5
2019	102	10	2
2020	115	8	6

Sumber : HRD CV.Anugrah Citra Persada.

Peraturan mengenai Jam kerja CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan menerapkan jam kerja selama 9 jam setiap harinya yaitu masuk jam 07;30 dan keluar pada jam 16;30 setiah senin-sabtu, dan libur pada hari minggu.

Kompensasi dan penghargaan diberikan kepada karyawan oleh CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi berupa gaji , tunjangan, dan bonus serta tambahan gaji yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan jenjang karir yaitu masa kerja dan kinerja karyawan.

CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan. Memberikan gaji kepada karyawan setiap awal bulan, memberikan tunjangan kepada karyawan ada beberapa yaitu tunjangan absensi, tunjangan makan, tunjangan transportasi dan tunjangan hari raya. Semua tunjangan itu diberikan kepada karyawan bersamaan dengan penerimaan gaji. Kecuali

tunjangan transportasi dan tunjangan hari raya, tunjangan transportasi ini diberikan setiap minggu dan yang menerima tunjangan transportasi hanya karyawan bagian pengiriman/seles. Sedangkan untuk tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali menjelang hari raya. Perusahaan juga tidak lupa memberikan bonus kepada karyawan setiap tahunnya yaitu dengan mengadakan family getring ketempat-tempat wisata.

Selain kompensasi dan penghargaan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan juga menerapkan sangsi dalam tunjangan absensi dimana karyawan yang sering telat masuk atau tidak masuk akan menerima tunjangan absensi lebih kecil dari pada karyawan yang selalu masuk kerja tepat waktu dan tidak pernah bolos. Karyawan yang rajin dan kinerjanya bagus akan lebih mudah untuk meraih jenjang karir dan memperoleh kenaikan gaji.

Tabel 1.3 absensi karyawan CV.Anugrah Citra Persada Bangkalan.

Tgl	Hari	Jam masuk	Jam keluar	Jumlah absensi per minggu
26-09-2021	LIBUR	LIBUR	LIBUR	LIBUR
27-09-2021	Senin	07:30	16:30	27
28-09-2021	Selasa	07:30	16:30	28
29-09-2021	Rabu	07:30	16:30	29
30-09-2021	Kamis	07:30	16:30	31
01-10-2021	Jumat	07:30	16:30	31
02-10-2021	Sabtu	07:30	16:30	22
03-10-2021	Minggu	LIBUR	LIBUR	LIBUR
04-10-2021	Senin	07:30	16:30	30

05-10-2021	Selasa	07:30	16:30	31
06-10-2021	Rabu	07:30	16:30	30
07-10-2021	Kamis	07:30	16:30	31
08-10-2021	Jumat	07:30	16:30	31
09-10-2021	Sabtu	07:30	16:30	29
10-10-2021	Minggu	LIBUR	LIBUR	LIBUR
11-10-2021	Senin	07:30	16:30	29
12-10-2021	Selasa	07:30	16:30	31
13-10-2021	Rabu	07:30	16:30	29
14-10-2021	Kamis	07:30	16:30	28
15-10-2021	Jumat	07:30	16:30	31
16-10-2021	Sabtu	07:30	16:30	26
17-10-2021	Minggu	LIBUR	LIBUR	LIBUR
18-10-2021	Senin	07:30	16:30	30
19-10-2021	Selasa	07:30	16:30	29
20-10-2021	Rabu	LIBUR	LIBUR	LIBUR
21-10-2021	Kamis	07:30	16:30	30
22-10-2021	Jumat	07:30	16:30	29
23-10-2021	Sabtu	07:30	16:30	28
24-10-2021	Minggu	LIBUR	LIBUR	LIBUR
25-10-2021	Senin	07:30	16:30	27

Sumber : absensi karyawan CV Anugrah Citra Persada Bangkalan

CV.Anugrah Citra Persada Bangkalan adalah perusahaan yang memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan dengan menyediakan fasilitas kerja yang sesuai seperti mushola, tempat parkir, kafetaria, alat pengatur suhu, akses internet karyawan, dll.selain itu CV.Anugrah Citra Persada Bangkalan juga sangat memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan.

Tabel 1.4 lingkungan kerja fisik CV.Anugrah Citra Persada Bangkalan

No	Sarana dan prasarana di tempat kerja	Jumlah
1	ruang kerja	19
2	Ruang meeting	1
3	Meja kerja	55
4	Kursi	70
5	AC	16
6	Penerangan/ lampu	40
7	Mobil pengiriman	14

Sumber : HRD CV Anugrah Citra Persada Bangkalan

Sarana dan prasarana yang ada pada CV Anugrah Citra Persada terdiri dari 19 ruang kerja yang ditempati 120 orang karyawan dengan kondisi baik, 1 ruang meeting yang disediakan untuk melakukan rapat baik rapat bulanan atau rapat tahunan, disediakananya 55 meja kerja dan 70 kursi yang tersebar di semua ruang kerja untuk mendukung proses kerja dan kenyamanan karyawan, perusahaan menyediakan 16 AC dan 40 lampu/penerangan yang tersebar disetiap ruangan. Dalam proses pengiriman barang CV. Anugrah Citra Persada menyediakan alat transportasi berupa mobil boks sebanyak 14 buah mobil boks, kondisi alat transportasi semuanya dalam kondisi baik.

Dari semua kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman ada beberapa karyawan yang sering mengeluh tentang kondisi lingkungan yang bising dengan suara kendaraan besar yang sering hilir mudik melintasi perusahaan, membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja.

Setiap karyawan yang ada di suatu perusahaan pasti akan mengalami stress kerja, Seperti halnya karyawan CV. Anugrah Citra Persada. Stres kerja yang dirasakan setiap karyawan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Ada karyawan yang mengalami stres kerja karena adanya pekerjaan yang terlalu banyak sampai over dan ditambah lagi komputer yang tiba-tiba trouble atau error. Ada juga karyawan yang mengalami stres kerja ketika akhir bulan dimana karyawan harus memenuhi target penjualan sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Stress kerja yang dirasakan karyawan CV. Anugrah Citra Persada. terjadi di akhir bulan, dimana pekerjaan karyawan numpuk dan harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan serta harus bisa memenuhi target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. karena bagi karyawan yang tidak bisa memenuhi target penjualan selama 3 bulan berturut-turut maka mau tidak mau karyawan tersebut harus keluar dari perusahaan, atau melakukan *turnover intention*.

Berdasarkan pengertian diatas terdapat permasalahan yang menarik untuk diteliti pada CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan yaitu keluar masuknya karyawan yang di sebabkan oleh stres kerja. Maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (keluar masuknya) KARYAWAN CV. ANUGRAH CITRA PERSADA BANGKALAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas maka maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut .

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan ?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja keseluruhannya berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan ?
5. Apakah stres kerja berpengaruh dominan terhadap turnover intention pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan

4. Menganalisis secara keseluruhan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan .
5. Menganalisis pengaruh dominan stres kerja pada karyawan CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas manfaat penelitian yang di harapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil survei ini dimaksudkan untuk memberikan informasi dan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi pergantian karyawan di CV. Anugrah Citra Persada Bangkalan.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berpikir dan pengetahuan penulis dalam memecahkan masalah, serta bermanfaat di masa yang akan datang.

3. Bagi pembaca

Kepada pembaca Hasil survei ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut kepada pembaca, dan diharapkan hasil survei ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.