

BAB I

PENDAHULIAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan perusahaan dalam membangun usaha tidak luput dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Terlebih ketika perusahaan hanya sebagai penghubung antara konsumen dan supplier maka kesuksesan perusahaan tergantung bagaimana karyawan itu membuat konsumen percaya bahwa produk yang ditawarkan dari supplier tersebut bagus dan terjamin lalu jika semua tanggung jawab karyawan terhadap tugas perusahaan sudah di kerjakan maka karyawan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan *turnover* karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Dalam suatu organisasi, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kompensasi dan stres kerja karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover*).

Turnover merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Turnover intention haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan.

Dalam hal ini adapun faktor dari turnover yaitu pemberian kompensasi yang setimpal diharapkan dapat memberikan dampak terhadap bagaimana

karyawan bekerja dalam perusahaan, Kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik dari perusahaan kepada karyawan karna sudah melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan, Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain.

Faktor lain dari Penyebab terjadinya turnover adalah stres kerja ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. stres kerja akan memicu timbulnya turnover sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat turnover intention. stres kerja ada berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Karna stress kerja ini bisa membuat karyawan meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan harus mengerti apa itu *turn over* terlebih lagi jika ada pengeluaran biaya perekrutan dan biaya training karyawan. Perusahaan harus bisa meminimalisir pengeluaran jika tidak ingin ada biaya yang keluar. *Turn over* merupakan keadaan dimana karyawan sedang jenuh atau adanya niat mencari pekerjaan lain karena mengalami ketegangan kerja yang tidak bisa di atasi. *Turn over* ini biasa di sebut keluarnya tenaga kerja dari tempat dia bekerja. Dasarnya *turn over* diawali karna keinginan karyawan meninggalkan suatu perusahaan

Perusahaan yang mengalami *turn over* adalah PT. Karya Raya Turun Temurun (Prestisa.com) adalah sebuah perusahaan e-commerce bertempat di JL. Marga Mulya Ruko Sinpasa Summarecon Blok B-32, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi. Untuk melihat data *TurnOver* karyawan pada PT. Karya Raya Turun Temurun di tahun 2020 mengambil populasi sebanyak 65 karyawan. berikut adalah data *TurnOver* karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data *Turnover* karyawan pada PT. Kaya Raya Turun Temurun

Bulan	Total Karyawan	Karyawan yang keluar
Januari	65	3
Februari	62	2
Maret	60	1
April	59	2
Mei	57	1
Juni	56	1
Juli	55	1
Agustus	53	2
September	51	2
Oktober	49	1
November	48	3
Desember	45	2

Sumber : PT.Kaya Raya Turun Temurun (2020)

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan,maka di buatlah penelitian ini untuk mengetahui hal apa yang membuat para karyawan bisa keluar dari perusahaan. Maka itu peneliti membuat masalah penelitian dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Turn Over di PT. Kaya Raya Turun Temurun”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun?

3. Apakah kompensasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dilakukan

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun
2. Untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi kerja dan Stres kerja terhadap Turn Over di Pt Kaya Raya Turun Temurun

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Memberikan solusi ke pihak perusahaan terutama masalah keluarnya karyawan agar tidak ada niat keluar dari kerjaan
2. Bagi Penulis
Peneliti di harapkan bisa mengetahui permasalahan mendetail agar menjadi referensi bagi pembaca.
3. Bagi Akademis
Memberikan manfaat guna sebagai landasan penelitian yang luas dan mendalam

1.5 Batasan Masalah

Dari masalah yang sudah di sebut di atas, peneliti memberikan batasan ruang masalah yang ada di PT Kaya Raya Turun Temurun. Yaitu berkaitan dengan Kompensasi kerja dan Ketegangan kerja yang berada di PT Kaya Raya Turun Temurun.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan peneliti. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penjelasan dari ini bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang kompensasi, stres kerja dan *turnover* karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penelitian tahapan penelitian jenis data dan pengambilan sample, metode analisi data, teknik pengolahan data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan dan saran

