

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian (Firdaus, 2017).

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Arsih et al., 2018).

Stress kerja adalah 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 (Fitriantini et al., 2019).

Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa terhadap mereka, yang didahului oleh proses kompensasi (Hidayati & Saputra, 2018). Proses kompensasi itu sendiri adalah suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memberikan kepuasan kerja mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Hidayati & Saputra, 2018).

Kompensasi adalah semua penghasilan karyawan dalam bentuk uang dan barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan untuk semua pekerjaan yang diberikan (Supriyadi et al., 2020). *Turnover intention* adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan bagi seorang karyawan (Narpati et al., 2020).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi bagi karyawan penting karena besarnya kompensasi mencerminkan besar kecilnya nilai kerja karyawan di antara rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. (Faeni et al., 2019)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Sofyanty, 2020)

Pada PT Buana Samudra Lestari terdapat permasalahan pada pemberian kompensasi terhadap karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan gaji atau upah yang tidak sesuai. Pemberian kompensasi seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil. Kondisi seperti ini menimbulkan karyawan tidak dapat tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Hal ini dapat merugikan perusahaan dan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Selanjutnya permasalahan pada beban kerja yang ada di PT Buana Samudra Lestari yaitu terlalu banyaknya beban kerja sehingga menyebabkan karyawan mengalami stress kerja.

Penulis menyimpulkan bahwa permasalahan yang terdapat pada PT Buana Samudra Lestari ini disebabkan oleh faktor kompensasi dan juga stress kerja, berkurangnya jumlah karyawan yang berpengalaman dapat mengakibatkan ketidakstabilan perusahaan.

Tabel 1.1 Data Turn Over Karyawan Periode 2017 – 2021

| Tahun | Jumlah karyawan awal tahun | Jumlah karyawan baru | Jumlah karyawan keluar | Jumlah karyawan akhir | Ratio |
|--------------|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------|
| 2017 | 200 | 12 | 10 | 202 | 1 % |
| 2018 | 202 | 22 | 8 | 216 | 6,7 % |
| 2019 | 216 | 23 | 9 | 230 | 8.9% |
| 2020 | 230 | 30 | 20 | 240 | 4.2 % |
| 2021 | 240 | 20 | 11 | 249 | 3,6 % |

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat bahwa turnover karyawan PT. Buana Samudra Lestari baru cukup tinggi, yaitu 8,9% - 6,7% dalam 5 tahun terakhir. hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya jumlah karyawan dan peningkatan jumlah karyawan ini mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih ekstra dan hal ini menimbulkan kelelahan terus menerus yang pada akhirnya mengakibatkan banyak karyawan stress ditempat kerja. Tingkat stress yang tinggi ini akhirnya mendorong banyak karyawan yang memilih keluar dan mencari pekerjaan baru. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya-biaya sumber daya manusia, seperti biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan baru. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena dapat kehilangan karyawan yang berpengalaman dan menghambat proses produksi dari suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis kompensasi dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada Pt Buana Samudra Lestari.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *turn over Intention* karyawan pada PT. Buana Samudra Lestari, Cibitung?
2. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap *turn over Intention* karyawan pada PT. Buana Samudra Lestari, Cibitung?
3. Bagaimana kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap *turn over Intention* Karyawan pada PT. Buana Samudra Lestari, Cibitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Buana Samudra lestari, Cibitung.
2. Untuk mengetahui Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Buana Samudra lestari, Cibitung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan stress kerja berpengaruh terhadap *turn over intention* karyawan pada PT. Buana Samudra lestari, Cibitung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi bagi jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan hasil kerja karyawan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi *cut* dan *sewing*. Tulisan ini hanya berfokus pada kompensasi, stress kerja, dan *turn over intention* pada PT. Buana Samudra lestari, Cibitung.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang mana teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode penh gumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV berisi tentang gambaran atay profil perusahaan, responden, dalam objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan analisis

BAB V : PENUTUP

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti . Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

