

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Lembah karet Padang yang beralamat di JL. Bypass km 22, kelurahan Batipuh Panjang, Kec. Koto Tengah Padang Sumatera Barat. Memiliki perkebunan karet dan memproses karet mentah menjadi karet SIR 20 dan karet Crumb. Memiliki sertifikat ISO 9001 YOQA. Karet merupakan komoditas perkebunan indonesia yang memiliki pangsa produksi tinggi dengan menempati posisi kedua setelah komoditas sawit. Besarnya peluang bisnis komoditi karet membuat pasar persaingan diantara perusahaan perkebunan besar semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan termasuk perusahaan yang menjadikan karet sebagai bahan baku utama industri memerlukan sistem penjaminan mutu. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah sedemikian bagus dapat dirusak, baik langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisiri tingkat *Turnover Inention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi baiaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk

memanfaatkan peluang. Dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku stress. Stress kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, apabila stress terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mengahapi lingkungannya, karyawan yang mengalami stress kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung maupun tidak menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya dari perusahaan tersebut.

Menurut (Riani & Putra, 2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. dengan adanya *turnover intention* ini bisa dikatakan bahwa perusahaan tersebut tidak mampu mengelola perilaku individu. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Menurut (Lestari & Mujiati, 2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat *Turnover*. Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stress kerja. Stress kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut (Sandy, 2019) bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap tinggi-rendahnya *Turnover Intention* pada karyawan. Kompensasi mengacu pada gaji atau imbalan yang diterima karyawan bagi perusahaan untuk layanan (*service*) atau pekerjaan yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk semua imbalan atau balas jasa atas kinerja yang dilakukan selama bekerja.

Menurut (Monica & Putra Surya, 2017) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Kepuasan seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu *Intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* merupakan suatu situasi ketika seorang karyawan menerima kepuasan kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor motivasi (pengakuan, prestasi, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan dan tanggung jawab). Sedangkan *extrinsic satisfaction* yang juga disebut faktor kebersihan merupakan kepuasan yang berasal dari kompensasi,

hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, keselamatan dan kesehatan, kesempatan untuk terus bertumbuh, integrasi sosial, dan lain-lain.

Tabel 1.1
Total Penjualan PT Lembah Karet
Periode tahun 2017-2020 (Unit)

| Bulan | Tahun | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Januari | 1.010 | 566 | 1.680 | 1.838 |
| Februari | 1.810 | 969 | 720 | 1.352 |
| Maret | 1.186 | 1.287 | 1.822 | 2.037 |
| April | 3.030 | 2.740 | 2.760 | 2.272 |
| Mei | 1.104 | 2.850 | 2.440 | 1.958 |
| Juni | 2.458 | 1.600 | 1.996 | 2.204 |
| Juli | 1.452 | 1.808 | 1.272 | 969 |
| Agustus | 1.350 | 2.160 | 2.470 | 2.072 |
| September | 1.198 | 1.040 | 2.904 | 1.608 |
| Oktober | 1.192 | 2.396 | 1.752 | 2.116 |
| November | 2.618 | 1.864 | 1.840 | 1.502 |
| Desember | 2.128 | 1.336 | 1.656 | 1.360 |
| Total | 20.536 | 20.616 | 23.312 | 21.288 |

(Nb : 1 Unit = 1.260 Kilos)

Sumber: PT LembahKaret Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa angka penjualan dai tahun 2016-2019 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2018 yaitu 23.312 dan total penjualan terendah pada tahun 2016 yaitu 20.536. Penjualan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 21.288. Jika penjualan menurun maka Stress kerja pada karyawan meningkat dan kompensasi terhadap karyawan menurun, berarti dapat mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja perusahaan. Kompensasi ditentukan oleh kepuasa kerja. Jika karyawan merasa

puas terhadap pekerjaannya maka kompensasi juga bisa lebih meningkatkan dan kurangnya stress kerja yang dialami karyawan karna adanya semangat terhadap diri karyawan.

Penulis mengamati dan menemukan fenomena yang terjadi di PT. Lembah Karet Padang memiliki Kepuasan Kerja yang masih belum efektif. Karena ada beberapa karyawan yang tidak begitu antusias dalam menjalankan pekerjaannya dan kurangnya sikap inisiatif dalam bekerja. Bisa jadi disebabkan oleh upah yang dibawah minimum atau adanya konflik antara sesama karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya bersifat memenuhi tuntutan kerja akan merasa kehilangan semangat dan kepercayaan diri dalam bekerja, karena itu bisa berdampak terhadap kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya keikutsertaan karyawan dalam pekerjaan, antusias dan motivasi dalam bekerja harus ada demi melebihi kebutuhan dasar pekerja dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Maka dari itu setiap pekerja harus memiliki semangat kerja dan sikap antusias nya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika terus berlangsung akan merugikan banyak pihak dan perusahaan akan mengalami kurangnya kepercayaan dari masyarakat.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitaian dengan judul **Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lembah Karet Padang.**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya Kinerja karyawan yang dilihat dari stress kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan yang belum dapat diandalkan.
2. Banyaknya hal yang menyebabkan stress kerja pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
3. Belum maksimalnya kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan secara benar.
4. Rendahnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki skill dibidang pekerjaannya masing-masing.
5. Belum maksimalnya kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan secara benar.
6. Kurangnya kompensasi sehingga timbul ketidakpuasan dalam bekerja.
7. Mengukur kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.
8. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih rendah.
9. Masih banyak karyawan yang mengundur-undur waktu untuk bekerja.
10. Terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Stress Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai *Varibel intervening* pada PT. Lembah Karet Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
3. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnoevr Intention* pada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
6. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang periode 2020?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lembah Karet Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lembah Karet padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lembah Karet Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Inetntion* melalui Kepuasan Kerja pada PT. Lembah Karet Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Lembah Karet Padang. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan PT. Lembah Karet Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.