

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Yogyakarta dikenal sebagai kota pendidikan, kota industri dan kota pariwisata tentu tiap tahunnya kedatangan tamu dari kota lain baik untuk menempuh pendidikan, bekerja maupun berlibur. Tentu saja potensi daerah Yogyakarta membuat investasi menjanjikan, hal ini terlihat dari jumlah hotel serta restoran yang mengalami pertumbuhan.

Berdasarkan statistik pariwisata 2019 DIY keseluruhan kunjungan wisatawan mancanegara ke objek-objek wisata tersebut sebanyak 551.547 orang, sedangkan wisatawan nusantara mencapai 27.772.847 orang, sehingga totalnya mencapai 28.324.394 orang. Seiring dengan pertumbuhan sektor industri, bisnis usaha kuliner di Yogyakarta juga semakin berkembang. Hal ini didukung semakin berkembangnya pendatang baik yang menetap maupun sekedar berwisata ke Yogyakarta. Waroeng Spesial Sambal “SS” sebagai salah satu destinasi kuliner di kota Yogyakarta, yang menyajikan aneka sambal segar dan masakan khas Indonesia. Waroeng Spesial Sambal “SS” diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja terbaiknya untuk memenuhi pencapaian perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik, suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan

baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. (Nela Pima dan Rahmawanti Bambang, 2014).

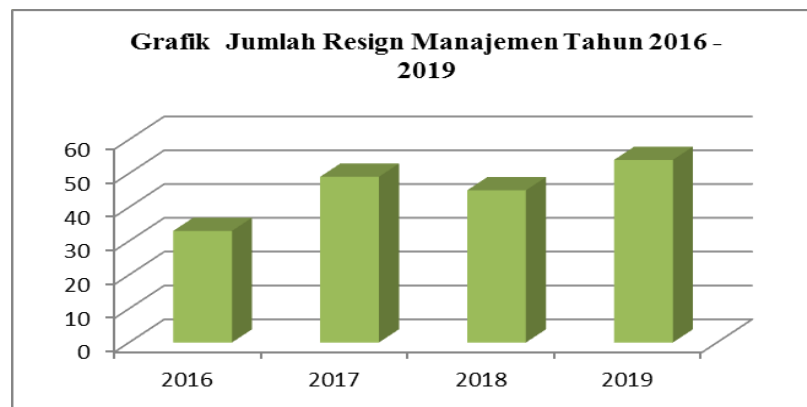
Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi perusahaan mengharapkan karyawannya bisa bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012).

Saat ini banyak muncul fenomena yang terjadi dalam organisasi berkaitan Sumber Daya Manusia (*SDM*). Masalah *turnover* seringkali dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. *Turnover* karyawan yang tinggi akan memunculkan dampak bagi organisasi seperti keharusan untuk mengeluarkan biaya untuk melakukan proses rekrutmen, lembur, orientasi, dan pengawasan (Suryani dalam Zakaria dan Astuty, 2017:83). Selain itu, menurut Duwinaeni (2018:27) keinginan berpindah atau *turnover intention* karyawan akan menyebabkan

dampak negatif bagi organisasi karena dengan seringnya terjadi pergantian karyawan akan menyebabkan pengaruh dalam kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Widyatmoyo, SE., MM yang menjabat sebagai Humas, Legal Dan Spiritualitas (Hls) pada tanggal 17 oktober 2020 dengan bagian sumber daya didapat data karyawan keluar dalam empat tahun terakhir sebagai berikut:

Gambar 1.1



Sumber : Data primer kantor pusat waroeng special sambal Yogyakarta 2020

Grafik diatas merupakan data yang diterima oleh peneliti dari perusahaan waroeng special sambal SS Yogyakarta. Peneliti menyakini bahwa masalah turnover intention di pengaruhi oleh komitmen organisasi, kompensasi dan stress kerja bersadarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap turnover intention. Menurut Mia (2017) faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu kepuasan kerja, komitmen

organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2004) faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu komponen organisasi, hubungan karyawan, peluang karir, kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tejo Nugroho (2018) melakukan suatu prasarvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada 15 pramuniaga Circle K. Faktor faktor yang diindikasikan mempengaruhi turnover intention sebagai berikut :

Tabel 1.1. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi turnover intention PT Circle K Indonesia Utama cabang Yogyakarta Tejo Nugroho (2018)

faktor yang mempengaruhi turnover	Jumlah jawaban
kompensasi	12
stres kerja	3
peluang karir	4
lingkungan kerja	8
beban kerja	3
jumlah	30

Sumber : Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta

Masalah *turnover* seringkali dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. *Turnover* karyawan yang tinggi akan memunculkan dampak bagi organisasi seperti keharusan untuk mengeluarkan biaya untuk melakukan proses rekrutmen, lembur, orientasi, dan pengawasan (Suryani dalam Zakaria dan Astuty, 2017:83). Selain itu, menurut Duwinaeni (2018:27) keinginan berpindah atau *turnover intention* karyawan akan menyebabkan dampak negatif bagi organisasi karena dengan seringnya terjadi pergantian karyawan akan menyebabkan

pengaruh dalam kinerja organisasi. Hal ini karena diperlukan waktu, proses, dan pengalaman untuk menjadikan seorang karyawan profesional di bidangnya. Oleh karena itu, *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi perlu diperhatikan. Apabila *turnover intention* karyawan baik maka kinerja organisasinya baik. Sebaliknya, jika *turnover* karyawan buruk maka kinerja organisasinya juga akan buruk. *Turnover* yang tinggi akan merugikan perusahaan, karena dengan tingginya *turnover* maka perusahaan perlu mengeluarkan biaya dan tenaga tambahan untuk mencari karyawan baru yang dapat mengisi posisi yang telah ditinggal. Setelah itu perusahaan perlu memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru agar paham tentang pekerjaannya. Keadaan akan diperparah apabila yang keluar adalah karyawan berprestasi yang berkontribusi besar bagi perusahaan.

Karyawan yang berprestasi merupakan aset yang perlu dijaga oleh perusahaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Beberapa faktor diantaranya diduga yaitu komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja.

Mobley (1986) mengatakan terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan. Pertama adalah biaya, meskipun sudah bertahun-tahun ditekankan pentingnya pengukuran biaya pergantian karyawan, sangat mengherankan bahwa tidak banyak organisasi yang secara rinci mengevaluasi biaya-biaya pergantian karyawan baik yang langsung

maupun tidak langsung. Padahal beberapa penelitian membuktikan bahwa biaya-biaya pergantian karyawan itu mahal. Penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang masalah *turnover* pada perusahaan terkhusus pada usaha bisnis Waroeng Spesial Sambal “SS” dengan variabel bebas komitmen organisasi, kompensasi dan stres kerja.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective dan continuance*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. (Trisnaningsih, 2017)

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (1983 : 520), suatu bentuk

komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. (Djati, n.d.)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu

bekerja. Tipe kompensasi *non finansial* meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan.(Riyadi, 2011).

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan. Menurut Handoko (2003:155), “suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi”.(Putrianti et al., n.d.).

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. saya telah mengkategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Menurut Robbins (2003 :376) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. (Wartono, 2017).

Salah satu akibat yang mungkin timbul dari tekanan jiwa atau stres ialah pergantian karyawan (Schuler, 1980; Van Sell, Brief dan Schuler, 1979). Pertalian konseptual dan empiris antara stres dan pergantian karyawan kurang banyak diteliti. Padahal, Stres juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain faktor-faktor lainnya. (Khaidir & Sugiati, 2016a) Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto(1995), Praptini(2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. (Riyadi, 2011).

Didasari oleh keadaan yang sudah dijabarkan diatas dan melihat begitu pentingnya *Turnover intention* yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja dalam pengembangan usaha dan juga peningkatan kualitas sumber daya manusia maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian pada usaha bisnis kuliner Waroeng Spesial Sambal “SS” dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pusat Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ?
4. Apakah komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1.4.1. Bagi Pihak Organisasi

Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

1.4.2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman awal untuk, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal komitmen organisasi, kompensasi, dan stres kerja, *turnover intention* dan kinerja karyawan yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktik yang ada di perusahaan.

1.4.4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan.