

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Sebagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia ini tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*). *Turnover* adalah pegawai berhenti dari satu

perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). *Turnover* pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampau tinggi. Wirawan (2015) menyatakan bahwa *turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi operasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan, serta akan menimbulkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan ulang jika karyawan benar-benar harus diganti.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik replacement (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012). Keinginan untuk keluar muncul ketika karyawan masih bekerja pada perusahaan dan hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Rivai (2009) faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*Turnover intention*) salah satunya adalah kompensasi.

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang

mendapat Kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Jika Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan Kompensasi yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Puspa (2015) bahwa pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian Kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan nonkeuangan pada perusahaan.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). Fungsi dari Kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang

efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012). Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) menurut Halimah (2016) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan kekaduahan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Isyandi (2004).

Fasilitas yang diberikan perusahaan pada Lingkungan Kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif tetapi juga harus mampu memberikan rasa aman dan nyaman (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan Kerja karyawan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan baik secara fisik maupun non-fisik serta hubungannya dengan karyawan itu sendiri. Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan fisik disekitar karyawan bekerja seperti ruang luas kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik

karyawan merupakan lingkungan yang terjadi akibat interaksi karyawan dengan sesama karyawan, kepada atasan maupun interaksi lainnya. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan akan berpotensi menjadi hambatan dalam bekerja seperti permasalahan dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja, atau kurang bisa menikmati pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja. Kondisi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover intention*) dengan harapan mendapat Lingkungan Kerja yang lebih kondusif baginya. Demi menjaga stabilitas karyawan faktor lingkungan kerja memang penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi terjadinya pengunduran diri karyawan yang membuat *turnover* karyawan semakin tinggi. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012)

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan

adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Jadi telah ditetapkan stres sebagai suatu situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan (Sunyoto (2012).

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres (Gaffar, 2012). Dalam jangka pendek, stres yang di biarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Taufiqurrohman, dkk (2018) yang meneliti tentang Lingkungan Kerja, Lama kerja, Kompensasi terhadap *Turnover* menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, Lama kerja tidak dapat memperkuat Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, Lama kerja tidak dapat memperkuat Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan, Stres kerja tidak Berpengaruh

terhadap *Turnover* karyawan, Lama Kerja tidak dapat memperkuat Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover* karyawan pada CV. Multi Guna Fiber Semarang. Penelitian selanjutnya oleh Fuaidah, NR (2018) yang meneliti tentang Kompensasi Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* bahwa Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sementara hasil penelitian Putra, GD (2015) yang meneliti tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan di PT. Telkom Akses Cabang Yogyakarta.

PT. Telkom Akses adalah sebuah perusahaan di bidang infrastruktur jaringan telekomunikasi yang melayani jasa pemasangan jaringan telekomunikasi dari sentral pusat hingga terhubung ke lokasi pelanggan. PT. Telkom Akses berkantor pusat di Jakarta Selatan dengan kantor cabang pada setiap kota salah satunya PT. Telkom Akses area Yogyakarta yang ada di lingkup Provinsi D.I. Yogyakarta. PT. Telkom akses merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai target kerja cukup tinggi karena merupakan

perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi yang selalu melayani pelanggan setiap hari nya.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas. Terdapat kesinambungan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN DI PT. TELKOM AKSES CABANG YOGYAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
4. Apakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta
4. Menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja yang simultan terhadap *turnover* kerja karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* karyawan di PT. Telkom Akses Yogyakarta

1.5.2 Bagi Akademisi

- a. Dapat digunakan acuan dan referensi bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover* karyawan.
- b. Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan dalam praktek

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini membahas mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Telkom Akses Yogyakarta yang nantinya akan dianalisa oleh penulis melalui karyawan dari PT. Telkom Akses Yogyakarta itu sendiri.