

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja, sehingga dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan turnover yang sebenarnya. Intensi turnover pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat turnover karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Jehanzeb et al, 2013 dalam Nazenin, 2014).

Fenomena yang sering terjadi di organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang dapat berujung pada keputusan karyawan pindah kerja. *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas untuk bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya. Berbagai definisi tentang *turnover intention* diungkapkan oleh para peneliti.

Faktor yang dapat memicu timbulnya kepuasan kerja adalah stres kerja . Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Ratnawati, 2012, dalam Nazenin, 2014). Terdapat beberapa faktor penting dalam kepuasan kerja (Robbins, 2012 dalam Nazenin, 2014) yaitu pekerjaan yang menantang; pemberian gaji yang adil; kondisi kerja yang mendukung; serta rekan kerja yang mendukung.

Stres kerja adalah keadaan psikologi yang digunakan untuk menggambarkan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan yang terlalu membebani tenaga dan kemampuan seseorang. Menurut Caesary *et al.* (2012) dalam Nazenin (2014), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena turnover intention sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat turnover intention. Penyebab 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 (Mangkunegara, 2009 dalam Nazenin, 2014).

Saat ini suatu Perusahaan yang bergerak di bidang tempat pencucian yaitu Autolux dengan pelayanan pencucian mobil yang bertujuan untuk menjadi perusahaan *carwash* terbesar yang berada di kota Yogyakarta. Hal itu tentu akan menjadi suatu tantangan bagi Perusahaan dimana Perusahaan tersebut harus bisa memaksimalkan seluruh karyawan guna mencukupi permintaan pasar.

Namun tidak sedikit karyawan di Autolux yang melakukan perpindahan atau berhenti bekerja, hal tersebut tentu membuat Autolux kurang maksimal dalam melakukan proses pekerjaan karena kurangnya tenaga kerja. Agar dapat memaksimalkan seluruh karyawan maka dengan demikian menjaga karyawan agar tidak berpindah adalah hal yang utama guna bisa memaksimalkan dalam kegiatan operasional perusahaan, dan untuk menjaga agar karyawan tidak berpindah perlu kiranya untuk mengetahui faktor-faktor stres kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Seringnya perputaran karyawan yang terjadi di perusahaan dikarenakan berbagai faktor seperti stres kerja karyawan akan pekerjaan yang dilakukan, kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, serta kepuasan karyawan akan pembagian pekerjaan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Nazenin (2014) yang berjudul “Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*” dimana di dalam penelitian tersebut tidak

terdapat variabel kompensasi kerja (*job compensation*) sebagai variabel independen seperti yang terdapat pada penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian Suhanto (2009) dan Singh, Jogendra Kumar Nayak (2015) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari tabel *research gap* berikut.

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	KETERBATASAN, SARAN	GAP RESEARCH
Edi Suhanto, 2009	125 responden Structural Equation Modeling (SEM)	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian hanya menganalisa masalah <i>turnover intention</i> dari satu dimensi atau satu sudut pandang yaitu dari sudut pandang karyawan bagian pemasaran	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja
Wahyu Dwi Haryanto, 2014	132 responden, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis regresi	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja		
Dhini Rama Dhania, 2010	42 responden Analisis regresi linier	Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja		

Semakin tinggi tingkat stres kerja suatu karyawan ditunjang dengan berbagai faktor seperti lamanya waktu bekerja, pekerjaan yang diambil, kualitas pengawasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja muncul karena faktor kompensasi kerja. Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena faktor kompensasi yang diberikan dianggap masih rendah. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima

dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek pendapatan finansial.

Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Abelson, 1987 dalam Suhanto, 2009).

Hasil penelitian Bagus, Dhermawan, I Wayan Mudiarta Utama (2012) dan Hanafiah Haji Hasin, Omar, (2007) mengenai pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kompensasi kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari tabel *research gap* berikut.

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	KETERBATASA N, SARAN	GAP RESEARCH
Anak Agung Ngurah Bagus, Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012	150 responden, <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja		Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kompensasi kerja dengan kepuasan kerja.
Mamik Eko Supatmi, 2013 Umar Nimran,	87 responden <i>(path analysis)</i> yang terstandarisasi dan dihitung	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini hanya dilakukan di BPR Nusamba Wlingi yang mungkin tidak	

Hamidah Nayati Utami	melalui program SPSS .		dapat mewakili BPR lain secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan dana oleh peneliti.	
Slamet Riyadi, 2011	110 responden <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja		

Keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi (*turnover intention*) dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti stres kerja, kompensasi kerja yang diberikan, dan kepuasan karyawan yang telah tertanam dalam diri karyawan itu sendiri. Saat tingkat stres kerja karyawan rendah maka karyawan cenderung untuk loyal terhadap perusahaan tersebut dan sebaliknya jika tingkat stres kerja karyawan tinggi maka karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover intention*).

Hasil penelitian Nazenin (2014) dan Hanafiah Haji Hasin, Omar (2007) mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi Masih adanya variabel variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian terkait dengan stres kerja terhadap *turnover intention* seperti personal konflik dan budaya organisasi dilihat dari tabel *research gap* berikut.

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	KETERBATASAN, SARAN	GAP RESEARCH
Syarifah Nazenin Palupiningdy ah, 2014	86 responden, menggunakan metode Slovin dengan teknik <i>probability sampling</i> dengan jenis <i>proportionate random sampling</i>	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>		Masih adanya variabel variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian terkait dengan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> seperti personal konflik dan budaya organisasi
Agung AWS Waspodo	98 karyawan menggunakan <i>simple random sampling</i> .	Stres kerja memiliki pengaruh positif		

Nurul Chotimah Handayani Widya Paramita. 2013	Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dibudidayakan dengan menggunakan SPSS 16.00	dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>		
Ni Made Rai Christina Kusuma Yanthi1 Putu Saroyeni Piartini 2, 2016	92 orang karyawan yang diambil dengan teknik <i>proportional random sampling</i> regresi linear berganda	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	1. Ruang lingkup penelitian terbatas 2. Masih ada variabel yang belum dimasukkan ke dalam penelitian	

Kompensasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Begitupun sebaliknya, kompensasi kerja karyawan yang rendah dapat meningkatkan keinginan dari karyawan untuk berpindah dari organisasi tersebut (*turnover intention*).

Hasil penelitian Andini (2006) dan Schuck, Cara E. Rabe-rami (2018) mengenai pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* membuktikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kompensasi kerja dengan *turnover intention* dilihat dari tabel *research gap* berikut.

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	KETERBATASAN, SARAN	GAP RESEARCH
Rita Andini , 2006	115 responden. Analisis data menggunakan SEM dengan program AMOS 5.	Kompensasi kerja, berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Objek penelitian yang populasi sangat terbatas sehingga kondisi yang berbeda dengan objek jenis industri yang berbeda.	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kompensasi kerja dengan <i>turnover intention</i>
Sulastrri Irbayuni, 2012	177 responden, <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kompensasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>		

Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi dan cenderung untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turnover intention*).

Hasil penelitian Edi Suhanto (2009) dan Hanafiah Haji Hasin, Omar (2007) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* dilihat dari tabel *research gap* berikut.

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	KETERBATASAN, SARAN	GAP RESEARCH
Edi Suhanto, 2009	125 responden <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Penelitian hanya menganalisa masalah <i>turnover intention</i> dari satu dimensi atau satu sudut pandang yaitu dari sudut pandang karyawan bagian pemasaran	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i>
Rita Andini, 2006	115 responden. Analisis data menggunakan SEM dengan program AMOS 5.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Objek penelitian yang populasi sangat terbatas sehingga kondisi yang berbeda dengan objek jenis industri yang berbeda.	
Syarifah Nazenin, Palupiningdyah, 2014	86 responden, teknik <i>probability sampling</i> dengan jenis <i>proportionate random sampling</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>		
Lia Witasari, 2009	142 responden <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .		

Hanafiah Haji Hasin, 2007	120 responden	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>		
---------------------------------	---------------	---	--	--

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian dan ketertarikan dengan kedua variabel independen, maka ditentukan variabel-variabel pendamping yang sesuai menurut penelitian terdahulu untuk dijadikan variabel *intervening* dan variabel dependen. Selanjutnya dilakukan analisis lebih mendalam mengenai *turnover intention* yang dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan kompensasi kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan dari rumusan masalah penelitian tersebut, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention*?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
- d. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
- e. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention*
- f. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
- g. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan menambah kajian untuk perusahaan dalam mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

b. Secara Praktis

1) Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan digunakan sebagai literatur untuk memperdalam ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia serta pengembangan dan kemajuan di masa mendatang.

2) Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran bagi organisasi terkait dalam rangka pengembangan manajemen organisasi dan dapat dijadikan bahan acuan bagi organisasi dalam menganalisis serta mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berkenaan dengan *turnover intention*.