

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.¹

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.²

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh seorang pimpinan, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.³

¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm. 11

² Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 174

³ *Ibid.*, hlm. 176

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami “stress” apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Tetapi meskipun demikian fleksibilitas dan adaptabilitas juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi stresnya dengan baik. Orang-orang yang kaku dan fanatik terhadap ambisi-ambisi dan norma-norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila dia tidak berhasil mengatasi stresnya. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat di golongan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniah (psikologis) yang meliputi sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi.⁴

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka ini menjadi perencanaan pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan ini menjadi pelaksana yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.⁵

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat bekerja dengan baik suatu organisasi perlu menerapkan manajemen kompensasi. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada

⁴ *Ibid.*, hlm. 107-108

⁵ *Ibid.*, hlm. 174

organisasi lainnya. Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimakaryawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).⁶

Seorang pegawai yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan organisasi tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat menjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal demikian organisasi tidak berhak menolak keputusan pegawai yang bersangkutan dan oleh karenanya mau tidak mau harus dikabulkan. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para pegawainya berhenti, seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi.⁷

BMT Makmur Mandiri awal mulanya didirikan oleh 21 orang terdiri dari petani, buruh, karyawan dan pengusaha di Kudus, yang mempunyai pemikiran sepaham dan kepedulian untuk ikut serta membangun kesejahteraan anggota dan masyarakat dilingkungan sekitarnya. BMT Makmur Mandiri beroperasi secara resmi pada tahun 2011 berdasarkan akta pendirian/badan hukum BMT Makmur Mandiri No: 503/267 / BH / 10/2011 hingga sekarang.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm.117

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Hlm. 175-176

Dari awal peresmian tahun 2011 tersebut sudah lebih dari 12 karyawan yang keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, mulai dari alasan pribadi atau keluar karena gagal dalam masa training, dan sekarang jumlah karyawan yang ada berjumlah 7 karyawan yang tersebar di kantor pusat undaan dan cabang mejobo.⁸

Ketika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*) karyawan akan berusaha mencari pekerjaan lain, merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerjanya sekarang. Dengan mempertimbangkan peran SDM yang menjadi ujung tombak perusahaan terkait dengan adanya indikasi dimana karyawan merasakan ketidakpuasan akan pekerjaannya misalnya dalam hal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta tingkat stres kerja yang dirasakan yang nantinya akan menimbulkan rasa ingin meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Begitu pula kompensasi/balas jasa seperti gaji, insentif, dan bermacam-macam tunjangan lainnya juga perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan. Dari stres kerja yang dialami oleh karyawan serta kurangnya kompensasi dari perusahaan dapat menimbulkan keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Nazenin dan Palupiningdyah menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan Putu Agus Eka Rismawan dkk menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Nur Sholichin selaku Manajer KSPS BMT Makmur Mandiri, pada tanggal 24 Juni 2016 pukul 15.30 – 16.15 WIB.

intensi keluar karyawan yang berarti bahwa semakin jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keinginan karyawan keluar dari organisasi ketika memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Johannes dkk yang menyatakan bahwa Tingkat kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*, iklim organisasi juga mempunyai peran rendahnya kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Rendahnya kepuasan kerja karyawan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh terbukanya kesempatan diluar organisasi khususnya dengan persyaratan kecakapan yang relative sama.

Dampak negatif akan muncul jika terjadi turnover yang nyata dari karyawan dalam jumlah yang tinggi. Perusahaan akan mengalami kerugian karena karyawan tersebut membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan. Sedangkan pengadaan rekrutmen karyawan juga membutuhkan biaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA BMT MAKMUR MANDIRI UNDAAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat berbagai rumusan masalah yang akan di bahas yaitu antara lain, sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di BMT Makmur Mandiri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di BMT Makmur Mandiri?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* di BMT Makmur Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BMT Makmur Mandiri.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di BMT Makmur Mandiri.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* di BMT Makmur Mandiri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan stress kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi lembaga BMT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Masyarakat

Untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya pada pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.