

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Distribusi merupakan sebuah aktivitas yang dianggap sangat penting dalam sebuah perusahaan. Pendistribusian tersebut digunakan untuk menyalurkan hasil produknya kepada konsumen. Peran perusahaan distributor di Indonesia merupakan kunci dalam mencapai kelancaran alur kegiatan pendistribusian. Termasuk dalam distributor pupuk di Indonesia, peran aktif distributor merupakan langkah perusahaan dalam menjadi kunci kelancaran kegiatan alur pendistribusian pupuk bersubsidi secara tepat, baik waktu maupun sasaran kepada para petani baik dari petani daerah hingga kepada para petani nasional (Marfuah & Irawan, 2021).

Dalam mengoptimalkan kegiatan distribusi, pupuk Indonesia telah menerapkan *distribution planning and control system* (DPCS). Dengan berjalannya sistem tersebut perusahaan dapat memonitor kegiatan pendistribusian setiap saat dan dapat mengontrol stok pupuk di lapangan untuk meminimalisir kekurangan stok pupuk di seluruh daerah di Indonesia serta untuk meningkatkan akurasi perencanaan distribusi. Pemerintah Indonesia juga berupaya untuk menghimbau pada distributor pupuk bersubsidi untuk dapat terus mendukung dan mengembangkan program kerja pupuk di Indonesia dalam menyalurkan dan memenuhi kebutuhan pupuk para petani (Zeki et al., 2019).

CV. Putra Daerah Jaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu jasa distributor pupuk bersubsidi. Perusahaan ini menjalin kerja

sama dengan perusahaan pupuk subsidi yaitu PT. Pupuk Sriwidjaya (Pusri) dan PT. Petrokimia (Petro). Di sisi lain CV. Putra Daerah Jaya juga menjadi perusahaan jasa dalam pemrosesan hasil bumi hingga didistribusikan kepada masyarakat. CV. Putra Daerah Jaya yang terletak di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah ini merupakan sebuah perusahaan yang cukup dikenal dikalangan masyarakat, khususnya lingkungan masyarakat setempat. Sumber permasalahan tenaga kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut adalah tentang *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan informasi dari Direktur CV. Putra Daerah Jaya pada bulan maret 2023 stres kerja yang terjadi pada karyawan CV. Putra Daerah Jaya adalah dengan beban pekerjaan pada karyawan yang melebihi kapasitas karyawan terutama ketika datangnya musim panen tiba. Faktor tersebut menyebabkan karyawan merasa bahwa beban kerja yang didapat melebihi kapasitas kerja karyawan yang berakibat timbulnya stres kerja pada karyawan.

Fenomena kompensasi menurut Direktur CV. Putra Daerah Jaya kompensasi karyawan yang diberikan tidak terdapat ukuran yang pasti dan tidak selalu sama dalam kurun waktu, karena kompensasi tersebut mengacu pada seberapa banyak hasil yang dapat dikerjakan oleh karyawan dan hal tersebut juga tidak dapat dipastikan waktunya karena penyesuaian musim panen dari hasil bumi dari para perani. Faktor tersebutlah yang menjadikan kompensasi karyawan juga tidak menentu.

Berdasarkan data dari CV. Putra Daerah Jaya, data *turnover* karyawan pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Yang Keluar CV. Putra Daerah Jaya
Januari – Desember 2022

BULAN	KARYAWAN KELUAR
Januari	3
Februari	2
Maret	0
April	1
Mei	5
Juni	3
Juli	2
Agustus	3
September	4
Oktober	3
November	2
Desember	0
TOTAL	28

Sumber: Direktur CV. Putra Daerah Jaya. Maret 2023

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan pada CV. Putra Daerah Jaya sejak bulan Januari hingga bulan Desember 2022 terdapat 28 karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan atau *turnover*. Data di atas menunjukkan bahwa pada bulan mei tingkat *turnover* karyawan cukup tinggi, hal tersebut dikarenakan bahwa pada bulan mei masa panen padi dari hasil bumi telah

selesai pada bulan sebelumnya. Oleh karena itu, maka dapat diketahui bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dikatakan cukup tinggi.

Fenomena kepuasan kerja menurut Direktur CV. Putra Daerah Jaya dengan adanya karyawan yang bermalas-malasan ketika jam kerja masih berlangsung ataupun karyawan akan mulai bekerja kembali jika mandor ataupun atasan datang. Faktor lain yang menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan adalah tentang adanya beban kerja yang didapat karyawan kurang sebanding dengan gaji atau kompensasi yang didapatkan karyawan dan tidak adanya kepastian kompensasi yang didapatkan karena tergantung dengan naik-turunnya pekerjaan tambahan yang mengacu pada musim panen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam operasional dan proses berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam operasional suatu perusahaan, baik dalam segala bidang. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015: 3).

Pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dengan memanfaatkan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi (Hasmin and Nurung 2015: 1).

Sumber daya manusia adalah faktor inti dari organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengendalian (Hasmin & Nurung, 2015: 1).

Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo, 2020: 37).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan (Mujanah, 2019: 1). Dalam penetapan kompensasi, perusahaan juga perlu mempertimbangkan prestasi kerja para pegawai yang memiliki kinerja baik ataupun kurang baik agar pembagian dapat dilakukan secara tepat (Syafri and Alwi 2014: 85).

Turnover Intention merupakan suatu keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan dan umumnya akan pindah ke organisasi lain yang akan menciptakan tantangan baru lagi bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (Sinambela 2016: 212).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan

konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, 2017: 38).

Terdapat *research gap* pada penelitian Nainggolan & Gunawan, (2021) menyatakan stres kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Pratiwi, (2020) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Putri et al., (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Waskito & Putri, (2021) menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Rauan & Tewel, (2019) menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yasa & Dewi, (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Andriany, (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Saputra, (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Handani & Andani, (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Parashakti & Apriani, (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Putra Daerah Jaya dengan judul **“PENGARUH STRES**

KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. PUTRA DAERAH JAYA”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel Eksogen pada penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) pada karyawan bagian gudang CV. Putra Daerah Jaya.
- b. Variabel Endogen pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y) pada karyawan bagian gudang CV. Putra Daerah Jaya.
- c. Variabel Intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan bagian gudang CV. Putra Daerah Jaya.
- d. Objek pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian gudang CV. Putra Daerah Jaya.
- e. Waktu penelitian dilakukan 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Masalah *turnover intention* yang terjadi adalah pada tahun 2022 terdapat 28 karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan atau *turnover*. Masalah stres kerja yang terjadi adalah beban pekerjaan pada karyawan yang melebihi kapasitas karyawan terutama ketika datangnya musim panen tiba. Masalah kompensasi yang terjadi adalah kompensasi karyawan yang diberikan tersebut tidak terdapat ukuran yang pasti dan tidak selalu sama dalam kurun waktu, karena kompensasi tersebut

mengacu pada seberapa hasil yang dikerjakan oleh karyawan, dan hal tersebut juga tidak dapat ditentukan karena menyesuaikan musim panen dari hasil bumi.

Masalah kepuasan kerja yang terjadi adalah adanya karyawan yang bermalasan saat masih berlangsungnya jam kerja ataupun akan mulai bekerja jika ada pengawas ataupun atasan datang. Faktor lain yang menjadi penyebab kurangnya ketidakpuasan karyawan adalah tentang beban kerja yang didapat karyawan kurang sebanding dengan gaji atau kompensasi yang didapatkan juga tidak pasti karena tergantung dengan naik turunnya pekerjaan tambahan yang mengacu pada musim panen.

Pada perumusan masalah tersebut pada CV. Putra Daerah Jaya, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya?

7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Daerah Jaya.
6. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya.
7. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Putra Daerah Jaya.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini mencakup berbagai manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini nantinya akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan teoritis terutama mengenai stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat mengurangi tingkat permasalahan yang terjadi pada karyawan, sehingga *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan CV. Putra Daerah Jaya dapat diminimalisir.